

## 雇用と自営、ボランティア

### - その中間領域での多様な就業実態と問題の所在 -

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
統括研究員 岩田 克彦 (iwata@jil.go.jp)

#### 《要旨》

JILPTでは、3年半の研究プロジェクト「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネットに関する研究」を2003年秋から発足させた。雇用-自営にまたがる多様な働き方の就業実態を広く分析し、就業環境やセーフティネットの在り方を提言することを目的としている。本稿では、上記プロジェクトの一環として、既存調査・文献を踏まえ、雇用と自営、ボランティアとの間に存在する多様な働き方の実態と経済社会的背景、そしてそこにはどのような問題があるのかを整理した。

就業形態の多様化をもたらす背景には、個人の就業ニーズ（供給側）と企業の採用・人材ニーズ（需要側）がある。しかし、契約内容、就業環境など問題点も多い。雇用と自営、雇用とボランティアそれぞれの中間領域の多様性、連続性に配慮した政策展開が重要である。

なお、本稿の対象領域は広範囲に及ぶ一方、日本における調査研究が不足している。JILPTでのプロジェクト研究における序説的な性格を有するものであることをお断りしておきたい。

---

（備考）本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、

独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

## (目次)

・問題意識	3
・「雇用的自営」の実態と問題の所在	7
1. 海外の実態	
2. 国際機関等の対応状況	
3. 日本の実態	
4. 「雇用的自営」が増加する経済社会的背景	
5. 雇用・自営関係の法的側面	
6. 問題の所在	
7. 小括	
・NPO スタッフ、ボランティアの就業実態と問題の所在	31
1. 海外の実態	
2. 日本の実態	
3. 問題の所在	
4. 小括	
・望まれる政策対応 - 就業形態多様化時代の労働・社会保障政策	40
1. 社会法の同心円	
2. これまでの社会法見直し提言	
3. 断続的でなく、なだらかな相違による権利付与	
4. ボランティア的有給労働、有給労働的ボランティアへの対応	
・まとめ	46
(参考資料)	
1. 日本における「自営的雇用」	48
2. 「雇用的自営」関係での先行研究	49
3. 各国の法的判断基準	53
(参考文献)	60

## ・問題意識

近年、雇用と自営の間のあいまいな働き方が増加している。雇用の方では場所・時間・働き方の拘束が緩い者が、自営の方では特定企業等との経済的依存度の高い者が、それぞれ増えている。但し、実態を適切に把握できる統計はない。日本における雇用関係か否かの基本的判断は、労働保護法との関係では、労働基準法第9条の「労働者」の定義に該当するかどうかという問題であり、判決では、雇用契約の有無にかかわらず、使用従属関係の有無で判断され、その使用従属関係の有無は、指揮命令関係、報酬の労務対償性、  
その他事業者性などの補完的要素、などを総合的に勘案して判断されている。裁判所は、これまでもかなり弾力的な判断を行い、雇用就業形態の多様化に対応してきた。しかし、雇用と自営の間のあいまいな働き方が増加している中で、上記のような判断で「労働者」とは認定されないと途端に、労働・社会保障法の保護を受けられなくなる、ということに問題はないのであろうか。

本稿では、雇用と自営の間のあいまいな働き方を、仁田道夫の分類にならい、「自営的雇用」と「雇用的自営」に分けて検討している（仁田道夫「典型的雇用と非典型的雇用」、社会経済生産性本部、1999）<sup>1</sup>。（図表 1-1）

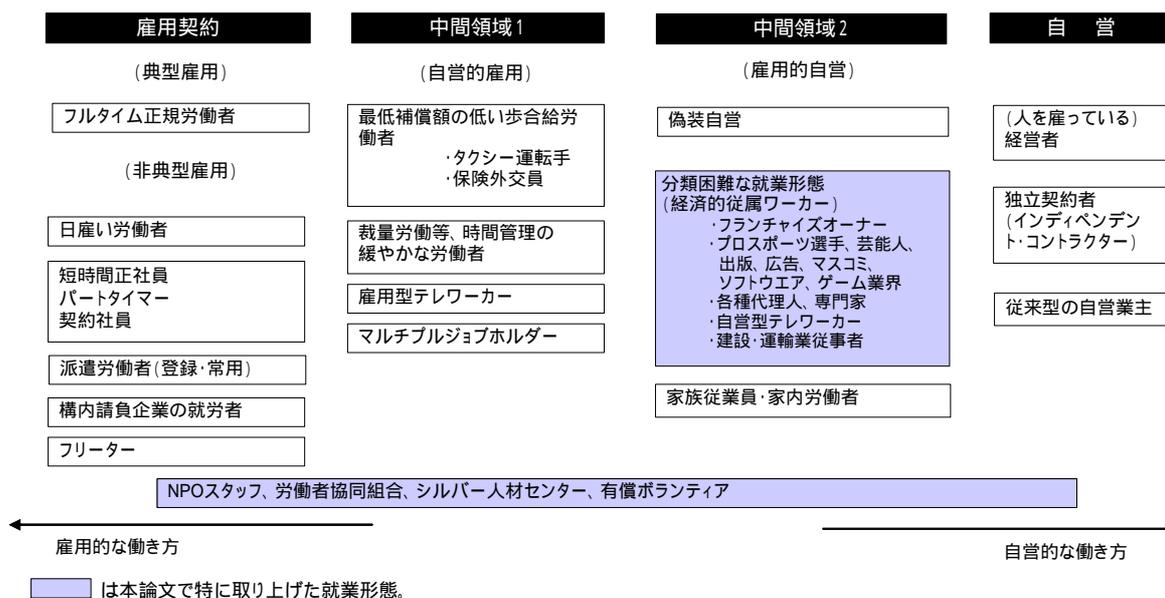
「自営的雇用」とは、人事管理上は従業員の扱いがされ、統計上の区分でも「雇用者」として分類されているが、自営的働き方の要素をかなり有している労働者である。まず、「最低保障額の低い歩合給労働者」がいる。通常の労働者の給与は、使用者の指示に沿う働き方に見合い、定額給に諸手当が付く方法が基本である。歩合給労働についても、労働基準法 27 条では、出来高払い制において、労働者の責めに帰すべからざる事情によって出来高が異常に低くなることを防ぐため、最低保障額を定めることを規定している。この最低保障額が低い労働者は、請負労働性、すなわち自営的要素が高いと言えよう<sup>2</sup>。「タクシ

<sup>1</sup> 仁田は、いわゆる正規労働者といわれる者を典型的雇用とし、「それほど典型的とはいえない典型的雇用」（小規模企業従業員、女子、派遣類似の者、勤務場所が変動する者、流動化された者と並び「自営的雇用のもの」を含めている。）と、「典型的典型的雇用」（伝統的大企業就業者）に分けている。また、自営を、自主性の低い「雇用的自営」と一般的「典型的自営」に分けている。そして、「雇用的自営」と呼ぶべき就業者に、特定の発注者に依存する就業者、建設等の民間役員、契約によって仕事をする演奏家やプロ野球選手などを、「自営的雇用」と呼ぶべき就業者に、保険外交員、タクシー運転手、登録型派遣労働者などを、それぞれ分類している。仁田分類と比べ、当論文では、登録型派遣労働者等の区分を変えた他、マルチプルジョブホルダー等を付け加えた類型である。リクルートワークス研究所（2000）は、典型雇用、非典型雇用、非雇用（自営業主）に分け 1 2 の就業類型を図示している。

<sup>2</sup> 保障額については、通達で、「常に通常の実収賃金を余りくだらない程度の収入が保障されるように保障給の額を定めるべきである。」（昭和 22 年発基 17 号、昭和 63 年基発 150 号・婦発 47 号）とされ、「大安の目安として、休業手当に準じ、少なくとも平均賃金の 100 分の 60 程度を保障することが妥当と思われる。」（労働法コンメンタル「労働基準法上」p347,2000）とされている。

「運転手」、「生保レディ」の多くが相当するとみられる。「専門業務型および企画業務型の裁量労働制適用者など、時間管理のゆるやかな労働者」も増えている。勤務場所の制約が緩いテレワーク（在宅勤務やサテライト・オフィス勤務者）、一人の使用者に縛られないマルチプルジョブホルダー（いわゆる副業従事者）<sup>3</sup>も多い。

図表 - 1 雇用・就業形態の類型



(資料出所)仁田道夫「典型的雇用と非典型的雇用 日本の経験」、(社会経済生産性本部「新しい雇用形態の拡大と労働市場制度への影響に関する調査研究報告書」1999年4月)、リクルートワークス研究所「雇用創出へのインプリケーション 日本型開業モデルと個人開業の創出支援」(2000年)P41の図表3-1などを参考に、筆者が作成。

「雇用的自営」とは、統計上、そして労働・サービス提供の契約上は「自営」形式（すなわち雇用契約以外の労務供給契約）となっているが、特定の発注者との関係が強く「雇用」の要素を少なからず有し働いている者である。フランチャイズ店長の多くは自営形態（フランチャイズ・オーナー）を取っている<sup>4</sup>。また、俳優・舞踏家・芸家、プロスポー

<sup>3</sup> 雇用 自営、雇用 雇用等色々のタイプの副業があるが、ここでは、一人の使用者だけに従属しない、ということで、とりあえず自営的雇用に位置付けている。しかし、パートタイマーが複数の企業でパートをしている場合は果たして自営的と言えるか（大内伸哉教授の当 DP へのコメント）など、検討すべきことも多い。

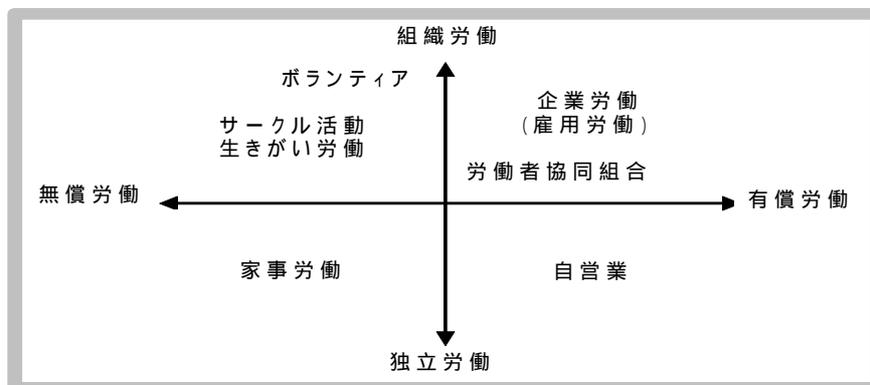
<sup>4</sup> フランチャイズ・システムの定義は様々であるが、「一般的には、本部が加盟者に対して、特定の商標、商号等を使用する権利を与えるとともに、加盟店の物品販売、サービス提供その他の事業・経営について、統一的な方法で統制、指導、援助を行い、これらの対価として加盟店が本部に金銭を支払う事業形態」とされている（公正取引委員会「フランチャイズ・システムに関する独占禁止法上の考え方について」、2002年4月）。日本フランチャイズチェーン協会によると、概ね6割強が加盟店、3割弱が直営店（店長は雇用形態）である。また、フランチャイズシステムに加盟しつつ複数店舗を保有し店長を雇用しているフランチャイズ・オーナーも出現している。なお、複数のフランチャイズシステムに加盟している事例も増加している。この業界の複雑な実態については、佐藤博樹教授からご教示頂いた。

ツ選手、出版・広告・マスコミ業界、ソフトウェア・ゲーム業界、各種セールスマン、各種の代理人（エージェント）、建設・運輸業界（宅配人の集配人）、自営型テレワーカーなどでは、1社専属的な契約をしている者が多い。このような、契約形式では自営であるが、主な収入源を一人の契約相手に依存している、いわゆる「経済的従属労働者」（economically dependent worker ないし economically dependent self-employer）を労働法・社会保障法でどう取り扱うべきか、が西欧諸国でも大きな課題となっている。日本でも基本的には同じ状況であると考えられるが、包括的な調査・分析が非常に不足している。

また、「雇用」、「自営」の軸で分類するのにそもそも適さない就業形態も最近増えている。すなわち、NPO スタッフ・有償ボランティア、労働者協同組合（ワーカーズコレクティブ、ワーカーズコープと呼ばれ、労働者が出資、経営も担う組織である。欧州で発展し、日本でも近年増加している。）、シルバー人材センター（引退過程にある高齢者に対し、臨時的かつ短期の就業など地域社会での日常生活に密着した仕事を、家庭、事業所、官公庁から請負、提供する組織）などである。特に、NPOでは、他の民間・公的職場より就業形態の多様化が一層進展しており、「有給労働」と「無給ボランティア」との間があいまいになっている。「自営的雇用」、「雇用的自営」の表現にならうと、「ボランティア的有給労働」、「有給労働的ボランティア」とでも表現できる働き方が増加している（図表 -3）。

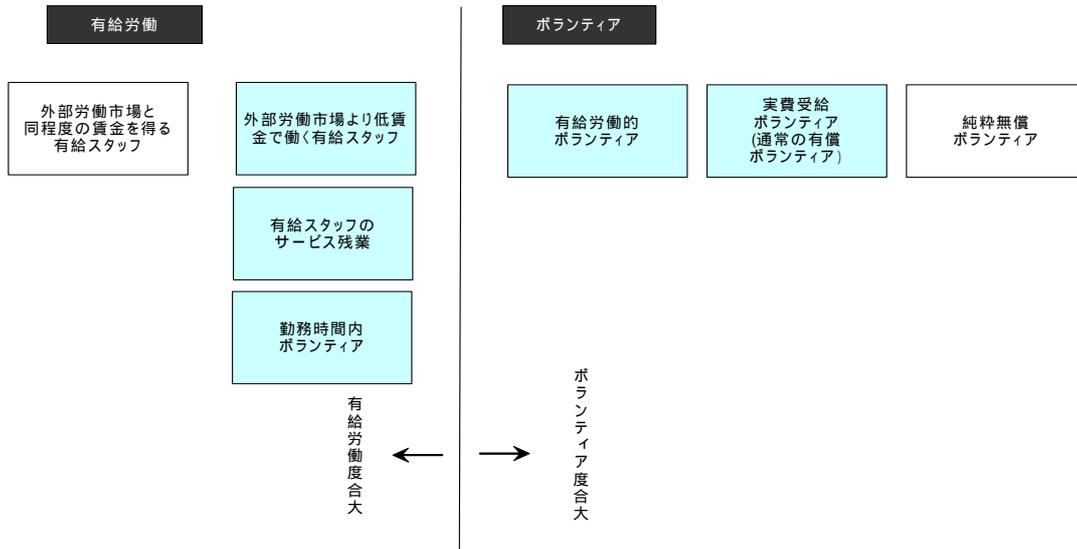
（注）図表 - 3の作成にあたっては、Auheier 他（2003）の記述、仁田(1999)の「自営的雇用」、「雇用的自営」の表現の他、野川・野田・和田の分類からも示唆を受けている。野川らによると、仕事は、有償労働と無償労働、そして組織労働と独立労働という2つの基準で、図表 - 2のように4つに分類できるという。なお、労働者協同組合は企業（雇用）労働に一応分類しているが、自営的要素、無償労働的要素もあるので第 象限の左下部に、ボランティアやサークル活動、生きがい労働もそれなりの配置をしている。

図表 - 2 労働（仕事）の4分類



（資料出所）野川忍・野田進・和田肇「働き方の知恵」（1999）

図表 - 3 「有給労働」と「ボランティア」にまたがる中間領域



(資料出所) Helmut k. Auheier et al., "Work in the Non-Profit Sector", ILO, 2003 のP.6 ~ P.20の記述等を踏まえて著者が作成。  
 [青い枠] は純粹「有給労働者」と純粹「ボランティア」との中間領域。

自主性の高い働き方をしたい個人、人件費・福利厚生負担を軽減したい企業、それぞれのニーズを踏まえると、雇用と自営にまたがる働き方は今後増加すると考えられる。しかし雇用的自営分野では、契約内容、就業環境などの問題、他方、自営的雇用分野では、働き過ぎ防止対策の必要性の反面、経済的従属性が軽微な者に対する保護規制の妥当性検討の必要性など課題も多い。NPO 就業者も増加が予想されるが、雇用労働者を対象とする法規を全面的に適用すべきか、それとも、ボランティア的労働（社会貢献労働）の要素を重視して一部緩めるか、労働政策のスタンスの明確化が求められているとともに、就業形態・就業ニーズの多様化を踏まえた適切な雇用就業管理が求められている。すなわち、雇用と自営、雇用とボランティアの連続性に配慮した政策展開が重要である。

JILPT では、こうした問題意識から、3年半の研究プロジェクト「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネットに関する研究」を2003年秋から発足させた。雇用-自営にまたがる多様な働き方の就業実態を広く分析し、就業環境やセーフティネットの在り方を提言することを目的としている。本稿では、本プロジェクト研究の一環として、既存調査・文献を踏まえ、雇用と自営（とくに、「雇用的自営」の領域）、雇用とボランティア、両領域での就業の広がりと共に伴う諸課題につき整理したものである。本稿の対象領域については、日本における調査研究が大変不足している。JILPT でのプロジェクト研究における序説的な性格を有するものであることをお断りしておきたい。

以下、誤解を避けるため、“employee”を「雇用労働者」ないし「被用者」、「employer」は、「使用者」、「worker」は、「就業者」ないし「ワーカー」と訳し、「労働者」、「雇

用者」の用語をできるだけ避けた。また、”own account(self-employed) person”を「雇い人のない事業主」と訳している。但し、実際の法律、統計等で使用されている表現は、そのままにしている。

## ・「雇用的自営」の実態と問題の所在

### 1. 海外における実態

#### (1) OECD の「2000 年エムプロイメント・アウトルック」の分析

OECD は、”2000 年 Employment Outlook”の「第 5 章 自営業の部分的復興」で、自営業の増加要因、就業条件、被雇用者との比較等を分析している。OECD の分析では、1990 年代を通じ、ほとんどの OECD 諸国で、自営業の伸びが被雇用者より大きかったとする。増加要因としては、サービス化の進展、税・社会保険料負担の軽減、アウトソーシング等の組織変革、政府の自営振興、企業家精神高揚策等が考えられ、1980 年代に急速に増加したイギリス、1990 年代に急増したカナダとドイツでは、成長は雇い人のない事業主に集中しているとする。

就業状況については、被用者と労働関係 (work relation) が近い自営形態の増加など、自営業者 (self-employment) と被用者 (wage and salary employment) の差異が小さくなっているかもしれない、とし、フランチャイズ・オーナーや、単一企業のために働くが、税・社会保険料負担を逃れるため「偽りの自営業者」となる者が増加している、とする。他方、自営業者の就業条件は類似の仕事をする被雇用者より低い (労働時間が長い、教育訓練機会が乏しい、仕事の保障がない、など) が、仕事の独立性などから仕事の満足度は高い、と分析している。

なお、1990-98 年では、24 カ国中 15 カ国で自営の伸びが上回っているが、日本とフランスは、1979-90 年、1990-98 年とも、自営が減少している。

#### (2) 「欧州生活・労働条件財団」の分析

サービス化の進展、税・社会保険料負担の軽減、アウトソーシング等の組織変革から、EU 諸国でも、近年、雇用と自営の間の境界があいまいになってきており、とくに、いわゆる「経済的従属ワーカー」(契約上は自営、しかし、収入を 1 人の契約相手に依存) に対する関心が強まっている。社会保障や雇用保護法制の適用の是非等が論点となっており、欧州生活・労働条件財団 (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) は、”European industrial relations observatory on-line”の中で、2002 年 5 月各国比較研究結果を公表している。この報告では、国により定義は異なるとしつつ、各国研究者による 7 ヶ国の数字を挙げているが、就業者全体の 0.6% (ドイツ) から 7% (イタリア)

を占めている（図表 -1）。但し、ドイツでは、グレーゾーンを含めると 2.9%としている一方で、イタリアの定義<sup>5</sup>は、会社、協働組合の役員を含むなど注意を要すると、上記 EU 報告の編者である Roberto Pedersini も述べている。

図表 - 1 経済的従属労働者 (EDW)を伴う雇用関係, 2000年

国	総数	女性比率	全自営業者比 <sup>*</sup>	全就業者比 <sup>*</sup>
オーストリア <sup>**</sup>	37,300	45.5	14.35	1.07
デンマーク	23,000	31.0	12.43	0.89
ドイツ				0.57 <sup>***</sup>
ギリシア	32,800		3.91	1.00
イタリア	1,272,000	39.3	28.11	6.57
オランダ	100,000		14.64	1.35
ポルトガル	35,800		4.88	0.86

(資料出所) Roberto Pedersini “Economically dependent workers employment law and industrial relations”, European industrial relations observatory on-line, 2002.5

(注) \*はOECD労働力データでの非農業民間部門就業者。\*\*は1999年データ、\*\*\*は1995年データ(パートタイムEDW就業者を除く)。なお、ドイツでは「あいまいな領域」を含むと、2.90%と推計されている。

「経済的従属ワーカー」の就業分野は広範に渡っている。衣服産業での家内労働、運輸、建設部門のような伝統的分野、新聞雑誌など従来から独立労働的要素の高い分野から、保守整備など近年の組織変革、アウトソーシングに関連する分野、情報通信技術を活用した様々な職種まで、と様々である（図表 -2）。裁量度合い、収入、技能レベル、労働条件も幅広い。「経済的従属ワーカー」というと、「非自発的性格が強く、中低度の収入、比較的 low レベルの技能労働」のイメージが強いが、そうでない労働者も多いという。

<sup>5</sup> イタリアでは準従属労働の定義が、「他人（注文主）の事業組織と継続的な連携をしながら（組織的に組み入れられて）、個人的に協働する特徴をもつ労働」となっている（大内伸哉「イタリアの労働と法」（日本労働研究機構、2003）の p20～21）。

図表 -2 EU各国で「経済的従属労働者」が多い職種と産業分野

国	職種 (Activities)	産業分野 (Sectors)
オーストリア	ジャーナリスト、科学研究者、トラック運転手、情報通信技術者	メディア、道路輸送、科学的研究、情報通信技術
ベルギー	調理師、運転手、店員、清掃員、接客係、警備員、秘書	ホテル・配膳、清掃・介護、秘書業。
デンマーク	研究開発、管理・経理、通訳、ジャーナリスト、教育、販売、技術職 (写真、音響)、プロジェクト及びコンサルタント業務、創造的な仕事 (イラストレーション、原稿作成、映画制作など)、情報通信技術関連	メディア、出版、教育、情報通信技術
フィンランド	翻訳家、心理学者、スピーチ・セラピスト、コンサルタント、建設作業員	建設、サービス、金属加工。
フランス	建設作業員、トラック運転手、個人サービス従事者、不動産販売員	建設および公共工事、道路輸送、金属加工 (自動車産業)、個人サービス (宅配、保安、清掃、教育訓練、ホテル・配膳)、不動産仲介、小売業、農業
ドイツ	-	小売、食肉加工、運輸、看護や教育など個人サービス。
ギリシャ	在宅勤務者	被服・革製品、装身用の宝石、ゴムやプラスチック製品、玩具の製造
イタリア	訪問販売; 教育訓練; マーケティング、電話勧誘販売、広告; 新聞、雑誌などでの共同作業; ファッション、アート、スポーツ、娯楽; 健康管理と専門的支援 などの労働者	小売業、個人サービス、メディア、健康管理
オランダ	芸術家、レポーター、建設作業員	メディア、建設、ビジネス・サービス
ノルウェー	トラック運転手、宅配従事者、建設作業員	道路輸送、宅配、建築・建設
ポルトガル	情報技術者、建設作業員、トラック運転手、芸術家、レポーター、訪問販売; 教育訓練; マーケティング、電話勧誘販売、広告; 新聞、雑誌などでの共同作業; ファッション、アート、スポーツ、エンターテインメント; 健康管理と専門的支援などの労働者	情報通信技術、建設および公共工事、道路輸送、金属加工 (自動車産業)、個人サービス (宅配、保安、清掃、教育訓練、ホテル・配膳)、不動産仲介、小売業、
スペイン	-	建設、ホテル・配膳、道路輸送、宅配業務、健康および社会的サービス
イギリス	-	建設、運輸・通信、金融、ビジネス・サービス、流通、ホテル・配膳、メディア、娯楽

(資料出所) Roberto Pedersini "Economically dependent workers – employment law and industrial relations", European industrial relations observatory on-line, 2002.5

### (3) フランチャイズ店長

フランチャイズ店長の独立性は様々だが、多くのフランチャイズ店長は経済的従属ワーカー的要素が高いと思われる。フランチャイズ・チェーン数、同店舗数ともアメリカが最大だが、人口比で見ると、日本とカナダが一番多い。欧州では、フランスが一番多い(図表 -3) (2000年版 Employment Outlook, 第5章自営業の部分的復興)。

図表 -3 フランチャイズチェーンの国際比較

	チェーン数				店舗数			
	ヨーロッパフランチャイズ連盟		全世界	アメリカの 商務省	ヨーロッパフランチャイズ連盟		全世界	アメリカの 商務省
	1992/93	1995/96	1993/94	1997/98	1992/93	1995/96	1993/94	1997/98
オーストリア	190	210	200	302	3000	3000	3000	3630
オーストラリア+ ニュージーランド			600				26000	
ベルギー	225	170	150		3500	3500	3083	
カナダ			1000				65000	
チェコ	40		35		80		100	
デンマーク	42	98	68		500	2000	1210	
フィンランド			70				900	
フランス	450	470	520	517	25700	25750	30000	28851
ドイツ	500	530	500	598	20000	22000	18000	28000
ハンガリー	150	220	200		1000	5000	10000	
アイルランド				113				864
イタリア	370	436	400		18650	21390	18500	
日本			714	(2002年1065)			139788	(2002年 217667)
メキシコ			375	400			18724	
オランダ	341	345	341	350	11975	11910	11975	12000
ノルウェイ			185	185			3500	3500
ポルトガル	70	220	70	236		2000		
スペイン	280	288	280	550	23000	13161	18500	
スウェーデン	200	230	200		9000	9150	9000	
スイス			170					
英国	396	474	414		24900	25700	26400	
アメリカ			3000				250000	

(資料出所) OECD "Employment Outlook 2000" June 2000

("Worldwide" データは、Swantz, L.N. "Worldwide Franchising Statistics: A study of Worldwide Franchise Associations, Arthur Audesen LLP and World franchising Council" (1995) )

日本は日本フランチャイズチェーン協会「2002年JFAフランチャイズチェーン統計調査」。

## 2. 国際機関等の対応状況

### (1) 各国政府の対応

雇用と自営の間のあいまいな働き方の増加に対しては、こうした働き方と「通常の雇用」および自営業者 - 自営業者の中には、旧来型の零細自営業主の他、従業員を雇用している「経営者」と「独立契約者 (independent contractor)」とが含まれる一との関係の整理がまず大事となる。雇用に近いとなれば、保護の対象となる (特に、「偽装自営」の増加が懸念される) が、経営者ないし独立契約者に近いとなれば、自立的に働ける就業の促進ということで育成対象となる。各国とも苦心している (5の雇用・自営関係の法的側面を参照)。

## (2)ILOでの検討

ILOでは、1996年にホームワークに関する条約(177号)及び勧告(184号)が成立した。この条約・勧告でのホームワークは、伝統的な家内労働と現代的な自営型テレワークの両方、さらには雇成型ホームワークも対象としている。条約の主な内容は、ホームワークに関係する労使団体と協議した上、ホームワーカーの状況を改善することを目的とする国内政策を立案・実施すべきこと、ホームワーカーと賃金労働者との平等待遇を促進すること、安全衛生に関する国内法令を、ホームワークの特性を考慮した上で、ホームワークに適用すること、である。

また、ILOは、雇用契約以外の契約方式(請負、委任など)でユーザー企業に対し自分で労務・サービスの提供を行い、ユーザー企業との間に依存または従属という雇用関係類似の関係にある労働を「契約労働」と定義し、必要な労働基準を設定する条約案の制定を1998年総会で試みたが、定義その他をめぐり合意が得られなかった。その後、2000年5月の専門家討議、2001年3月の政府部門関係者による討議を経て、再度、2003年6月総会討議に、第5議題「雇用関係の範囲」“The scope of the employment relationship”としてかけられた。すなわち、偽装雇用関係(自営を偽装すること)、客観的に不明瞭な雇用関係、派遣労働、請負企業での労働のような当事者が三者いるいわゆる三角雇用関係、の3つを取り上げた(本稿に密接に関わるのはである)。しかし、使用者側の反対が強く再度まとまらず、本議題関連の委員会における結論は、偽装雇用(disguised employment)に焦点を当て、かつ異なった経済的、社会的、法的、労使関係の伝統に配慮した柔軟性(flexibility)を促進する内容の勧告案作成をILOに依頼する、といくことになった。そして、将来の勧告について、「真正の商業的かつ独立な契約の取り決めに干渉すべきではない」(A future recommendation should not interfere with genuine commercial and independent contracting arrangements)旨の合意が付記された。

## (3)EUでの検討

「経済的従属ワーカー」については、人件費削減の一方策として就業条件の低いワーカーを増やさないよう規制の対象とすべきか、それとも自主性の高い働き方としてむしろ育成の対象とすべきか、EU内でも意見が分かれている。2000年6月、EU委員会は、「雇用関係の現代化と改善」“Modernizing and improving employment relations”に関し、EUが取るべき行動につき労使に見解を問うたが、特に、テレワーク、「経済的従属ワーカー」についてEU指令作成に向け、早期の見解表明を要請した。その結果、「経済的従属ワーカー」に関するEU指令の作成は、現時点では難しい問題が多すぎるとして、2001年3月、テレワーク関連のみで第2次協議が開始され、EUテレワーク協約(2002年7月)に結実した。

但し、「経済的従属ワーカー」については、健康・安全、情報提供・協議、労働時間、

職業訓練、社会保障等々の保護を通常受けられないこと、さらに労働組合の関与対象外であること、などから労働組合等の関心は高く、EU での情報収集や討議の場設定が継続的に行われている。EU 委員会では、今年ないし来年から新たな協議を開始すべく、検討をしているという。

### 3. 日本での実態

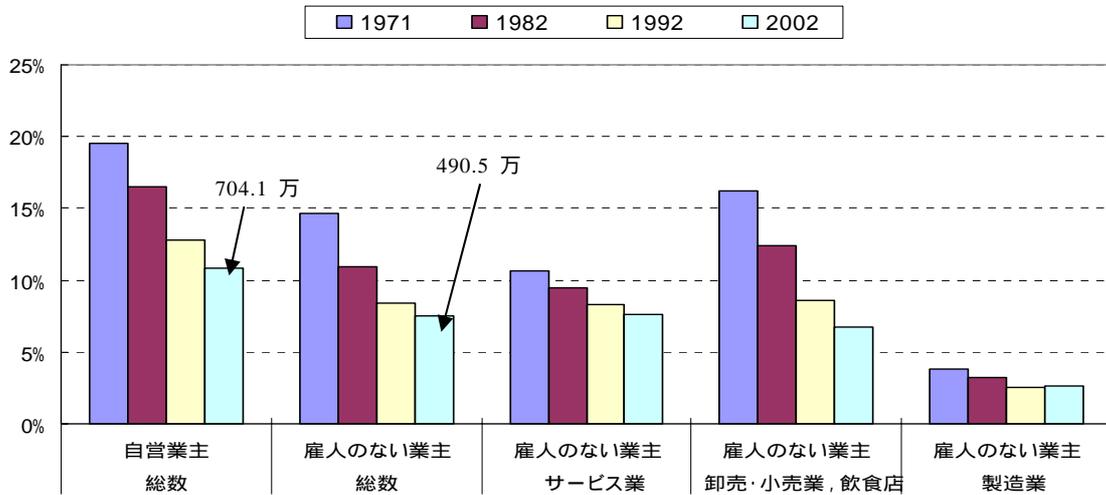
#### (1) 統計上の定義

日本における「雇用的自営」の実態に迫る前に、雇用者と自営業者が統計上どのように扱われているかを見てみよう。統計上の定義では、**自営業主は、「個人経営として事業を営んでいる者」**で、雇用者を雇っている者、雇用者を雇っていない者(solo self-employment)、さらに内職者(自宅で賃仕事をしている者)などに分けられる。**個人経営から法人経営(株式会社や有限会社)に移行すると、統計上は、自営業主は役員となり、雇用者となる。**「しかし、自営業主と法人化した小規模企業の役員の意識や行動に違いを見いだすことは難しく、法律面を除くと両者には連続性がある。法人経営の小規模企業を、自営業に含めて分析する方が、実態にあっていると言える」(佐藤博樹「今なぜ自営業か?」、『Works No.34 自営業の復権』(1999年6月発行)。但し、国勢調査などでは、「役員」を、雇用者、業主と分けて分類している。

#### (2) 雇い人のない自営業主の長期的減少傾向

雇用的自営の全般的数字はないので、近似類型として「雇い人のない自営業主」の動向を見た。雇い人のない自営業主は、欧米諸国とは異なり、長期的減少傾向が続いている(図表-4)。これは、旧来型自営業主の減少によるところが大きい。起業化、自営としての独立が相対的にしにくいこと、雇用差別禁止規制のある欧州諸国とくらべ常勤フルタイムと、他の雇用形態(パートタイマー、派遣労働者、期間契約労働者)との処遇の差が大きく、また社会保険の被保険者が少々狭いので、人件費負担の減少を目的として、雇用形態を取らない「自営形態」を利用しようとする事業主が少ないこと、なども影響しているものと見られる。

図表 -4 産業別(旧分類) 雇人のない自営業主の割合

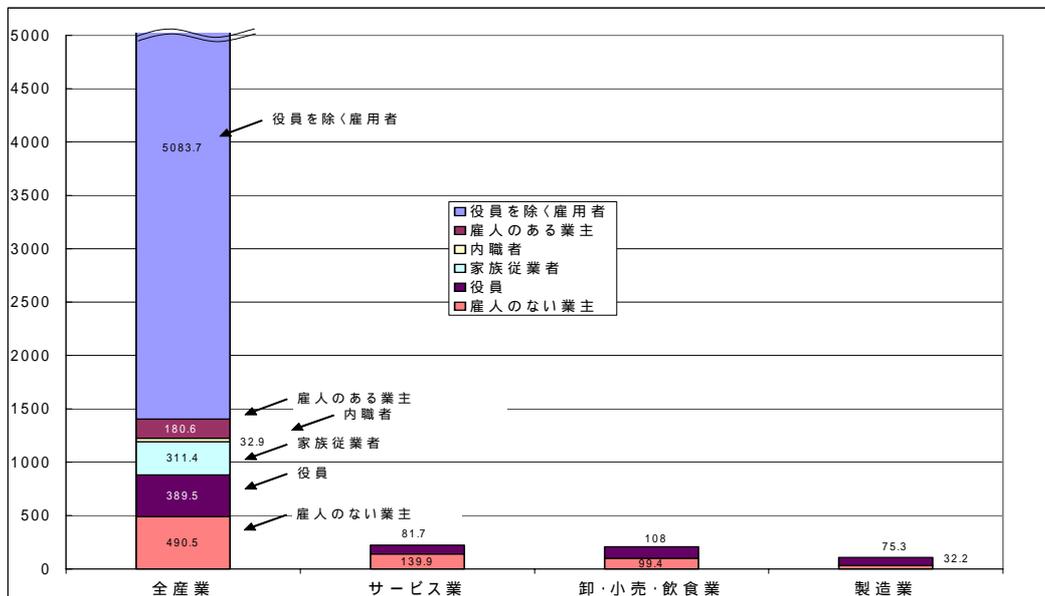


(資料出所)総務省(総務庁)統計局「就業構造基本調査」(1971、1982、1992、2002年)

自営業主と零細企業役員との連続性を踏まえ、役員も含めた人数を取ると、図表 -5 のようになる。零細企業(従業員5人未満)の役員は、2002年で約123万人である。

図表 -5 雇人のない業主+役員

(万人)



(資料出所)総務省(総務庁)統計局「就業構造基本調査」(2002年)

(注)全産業の役員のうち、5人未満は123.0万人である。業種別、規模別、雇用上の地位別のデータはなく、5人未満の役員数も、以前のデータは取れない。

(3)日本における雇用的自営

俳優・舞踏家・演芸家、プロスポーツ選手、出版・広告・マスコミ業界、ソフトウェア・ゲーム業界、そして各種の代理人(エージェント)などでは、1社専属的な契約をしている者が多い。こうした、「雇用的自営」が多そうな職種における「雇人のない業主」の人数を拾うと図表 -6 のようになる。1990年と2000年(国勢調査)で比較すると、個人教師(学習指導)と職業スポーツ従事者(個人に教授するものを除く)、保険代理人・外交員、保険代理人・外交員以外は増加している。特に、情報処理技術者やデザイナーの増加は大きい。なお、役員については、規模別、職業別、雇用形態別の数字が取れない。

図表 - 6 職種別「雇人のない業主」(雇用的自営が多そうな職種)

(人)

	男女計			男性		女性	
	1990	2000	増減	1990	2000	1990	2000
情報処理技術者	5,400	24,000	18,600	4,500	21,100	800	2,900
文芸家、著述家	17,700	25,300	7,600	12,000	16,300	5,700	9,000
記者、編集者	5,200	10,100	4,900	3,300	6,000	1,900	4,100
デザイナー	22,800	38,100	15,300	15,500	26,400	7,300	11,800
写真家	17,800	20,200	2,400	17,200	19,000	600	1,200
音楽家 (個人に教授するものを除く)	9,800	9,900	100	6,700	6,100	3,100	3,800
俳優、舞踏家、演芸家 (個人に教授するものを除く)	7,200	10,800	3,600	4,700	8,400	2,500	2,400
個人教師(学習指導)	70,400	48,600	21,800	35,800	21,900	34,600	26,700
職業スポーツ従事者 (個人に教授するものを除く)	6,000	5,300	700	5,900	5,200	100	0
不動産仲介・売買人	86,000	88,900	2,900	61,500	59,800	24,500	29,200
保険代理人・外交員	38,500	23,700	14,800	27,600	35,300	10,900	18,400
建設作業員	387,900	391,300	3,400	387,400	389,900	500	1,400
自動車運転手	111,300	120,300	9,000	110,900	119,600	400	700

(資料出所)総務省統計局「国勢調査・抽出速報集計結果」

次に、「雇用的自営」分野での数量的データにつき数少ない先行調査の一つであるリクルート・ワークス研究所の調査を紹介する。( )1998年9月から99年8月までの1年間のリクルートの求人情報誌における業務委託公募広告737件の分析と、( )9つの業種につき、「ディペンデント・コントラクター」(1社固定・専属で働く自営業者)の活用状況につき、1999年10月にヒアリング調査からなる。

前者(求人情報誌の広告調査)では、最も多い募集業種は、サービス業で45.8%、次は建設業で31.4%、その他では、ソフトウェア、広告業、美容院、アパレル等が多いこと、

募集業種を中分類で見ると最も多かったのは、大工、次に営業・販売、情報処理技術者、デザイナー、広告制作と続くこと、等がわかった。

後者(ヒアリング調査)では、出版・広告業界、不動産業界、ソフトウェア業界、保険業界などで「ディペンデント・コントラクター」が多いこと、数日から2-3年まで期間の長短はあるが、プロジェクトの発生に応じて仕事を依頼する「プロジェクト型」と、企業に常駐または直行直帰で恒常的に仕事をし、契約も継続の多い「常駐型」の2つに分かれるようであること、待遇もほとんど社員と同じ扱いを受ける「雇用的」なものと、契約に定められた仕事の遂行のみする「自営的」なものに分かれること、等がわかった。

フランチャイズ店舗数は、日本フランチャイズチェーン協会の2002年度調査によると21.8万店ある。1989年には、11.9万店であったのでかなり増加している。また、概ね6割強が加盟店、3割弱が直営店(店長は雇用形態)である。なお、フランチャイズシステムに加盟しつつ複数店舗を保有し店長を雇用しているフランチャイズ・オーナーも出現している。

在宅ワーカーとは、旧労働省の「在宅就労問題研究会報告」(2000年3月)では、「雇用の形態を取らずに、請負・フリーの形で、自宅を中心に主としてコンピューターなどの情報通信機器を用いた作業に従事する者」を指す。2002年国土交通省「日本のテレワーク実態調査」では、この自営型テレワーカーは97万人いる。但しこの人数は週8時間以上テレワークを実施した者で、自営業者人数比では8.2%を占める。自営型とはいうものの、実際には、労働者に近い形、すなわち注文者に従属して働く者も多く、契約上のトラブル、健康保護等の問題も生じている。そこで、厚生労働省は、2000年6月「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を策定<sup>6</sup>した。

なお、内職者は32.9万人、家族従業者311.4万人である(2002年就業構造基本調査による)。この内職者については、最低賃金、契約条件の明示、安全衛生など家内労働法の規

<sup>6</sup> 契約内容の明示(モデル契約様式も用意されている)、契約条件の適正化(報酬の支払期日を注文者が成果物を受け取った日から起算して30日以内、長くても60日以内とすることや、同一在宅ワーカーと継続的な取引関係にある注文者が注文を打ち切ろうとするときは、速やかにその旨およびその理由を予告する)、等からなる。

制がある。「家内労働者」とは、「主として労働の対償を得るために、委託者から委託を受けて物品の製造または加工等に従事する者であって、その業務について同居の親族以外の者を使用しないことを常態とするものである（家内労働法 2 条 2 項）。「厚生労働省平成 14 年度家内労働概況調査」では、2002 年 10 月時点で、25.7 万人と、年々減少している（1970 年には 181.1 万人いた）。

#### （4）就業条件など

雇用的自営、ないし「経済的従属ワーカー」の就業条件に関するアンケート調査、特に個人調査は日本ではほとんどない。

一つに、1998 年 2 月に日本労務研究会が実施した委託就業者調査（通信調査）があるが、これは、委託就業者が就業している可能性が高い業界・業種の企業をランダムに 1010 社選り調査票を郵送、そのうち委託就業者がいると回答した 27 社の委託就業者調査票 33 人分（各社に 3 名選んでもらう方式）を分析したものである。プリテスト性の極めて高いものであるが、この調査によると、

（あなたは現在、いくつの仕事を行っていますか）に対し、専属が 60.6%、4 社以上が 30.3%と二極分解している、

日々の仕事の指示については、57.6%が指示を受けていない（受けているは 36.4%）、仕事の時間帯、時間数は、決められていないがそれぞれ 75.8%、81.8%となっている、備品・経費の負担者は、契約相手の会社が 48.5%、本人自身が 42.4%と拮抗している、

1 ヶ月の収入は、10 万円台から 60 万円以上までかなりのばらつきがある、等の結果が出ている。

もう一つ、「雇い人のない自営業主」について調べた、「自己雇用者（本人のみもしくは本人と家族のみで稼働している個人事業主）に関する実態調査」（国民生活金融公庫総合研究所、2002 年 8 月）がある。純粹自営に近い者もかなり加わっていると見られるが、自分自身を労働力としていることに着目して「自己雇用者」と呼び、「従業員数 3 人以下で本人と家族以外に常勤の従業員がいない個人企業の事業主」（有効回答 2,380 件）の調査をしている。一部項目については、企業経営者（従業員 20 人以上の企業の代表者、有効回答 1,426 件）等と比較し、以下のように、「自己雇用者」は概して雇用者と企業経営者の中間に位置していると分析している。

働く目的は、「お金を売るために働く」が 49.7%と最も多く、ついで「生きがいを見つけるため働く」が 20.6%、「自分の才能や能力を発揮するために働く」が 16.0%となっている。「お金を売るために働く」が雇用者（内閣府「国民生活に関する世論調査」、2002 年 6 月）より低く、企業経営者より高いなど。

満足度は、収入、余暇・ゆとりについては低く、仕事、心の豊かさについては満足している者が多い（仕事、心の豊かさについては、雇用者（連合総合生活開発研究所

「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査報告書」、2001年6月)より高く、企業経営者より低くなっている)(図表-7)。

また、この調査に基づくタイプ別に分けた分析(国民生活金融公庫調査月報 2003年4月号)で、SOHO(自宅を含めた小規模のオフィスで、ソフトウェア開発、情報サービス、デザインなどに関する業務を行う事業者)、フランチャイズ・オーナーも取り上げている。

SOHO事業者中、事業規模を拡大したいという割合は50.6%と非常に高くなっている。転廃業に対する抵抗感が61.8%と全体より弱い反面、勤務者になることへの抵抗感は78.0%と強い。勤務者になることへの抵抗感がある理由として、「自由に仕事ができなくなるから」が1番多く、仕事の自由度を強く意識している。収入に対する満足割合は13.6%、仕事に対する満足割合は59.6%で、どちらも全体に比べて高くなっている。

フランチャイズ・オーナー(フランチャイズ・チェーンに加盟している者)については、事業規模を拡大したいという割合は40.0%と高いが、転廃業への抵抗感は51.1%、勤務者になることに抵抗感は50.0%と、全体に比べてかなり低い。経験やノウハウがなくても事業ができるためか、事業に対するこだわりは強くない。収入、仕事に対する満足割合はいずれも低い。仕事の満足度が低いのは、仕事内容や手順がマニュアル化されているため、自由に仕事ができないと感じるからかもしれない、と分析している。

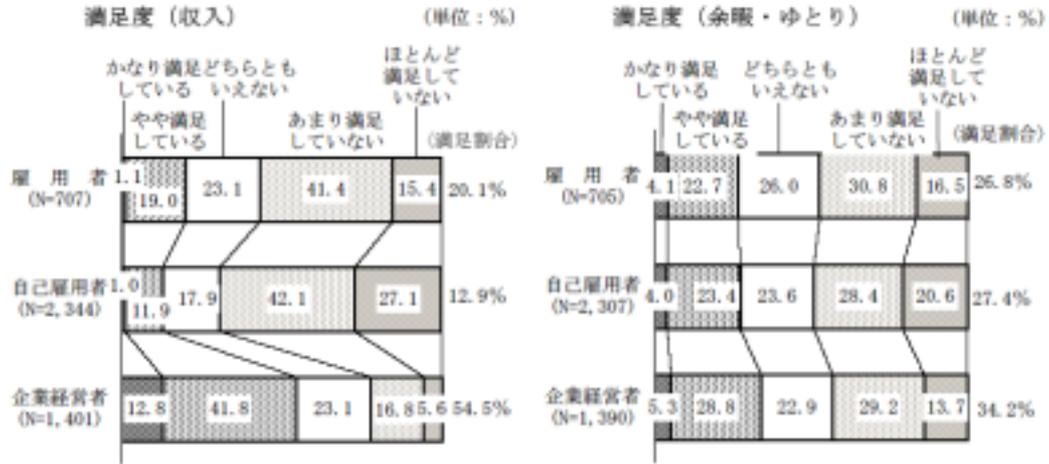
#### (5)インフォーマル労働

なお、日本でも、いわゆるインフォーマル労働(闇労働)が存在するが、これらの就業者は政府の労働統計には現れず、多くは、図表-1の「偽装自営」か「経済的従属ワーカー」に包含される者であろうと思われる。門倉貴史『日本アングラマネーの全貌』(2003年、p116~149)によると、こうした者は、2000年末で、ダブルジョブの276.0万人、暴力団の8.4万人、風俗関係の14.1万人、外国人不法労働者の23.2万人、総計321.6万人いて、正規(公表)労働力人口に占める割合は4.75%と推計されるという。門倉は、他の先進諸国と比べ非常に低く<sup>7</sup>、その理由として、基本的に官民ともに二重就業が禁止されていること、中間層が多く、ほとんどの者が本業の稼ぎだけで十分に生活していけること、外国人の不法就労者の数が諸外国に比べそれほど多くないこと、を挙げている。但し、今後増加する可能性が高いことを強調している。

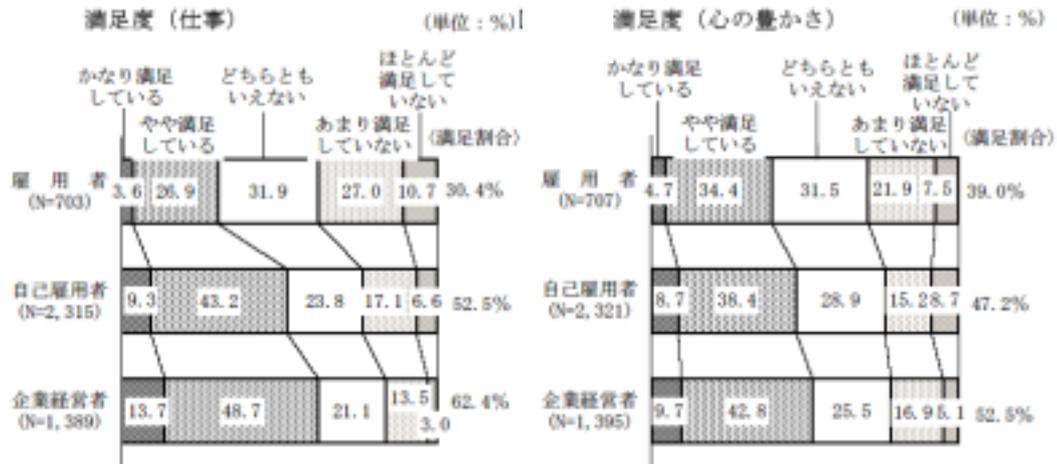
---

<sup>7</sup> OECD加盟国では、1997-98年で平均17.3%となっている(門倉、p138-140, 2003)。

図表 - 7 各就業形態の満足度



(注) 1 雇 用 者 の データ は、(財)連合総合生活開発研究所の『勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査報告書』(2001年6月)から引用したものである。以下同じ。  
 2 同報告書における雇 用 者 とは、首都圏および関西圏に居住する20代から50代の民間企業に勤める雇 用 者 である。  
 3 満足割合は「かなり満足している」または「やや満足している」と回答した割合である。以下同じ。



(資料出所)「自己雇 用 者 ( 自 営 業 者 ) に 関 する 実 態 調 査」、国民生活金融公庫総合研究所、2002年8月調査

#### 4. 「雇 用 的 自 営」が 増 加 する 経 済 社 会 的 背 景

##### (1) 経 済 社 会 的 背 景

雇 用 的 自 営 に 限 ら ず、非 典 型 ( 非 正 規 ) 雇 用 労 働 者 - パ ー ト タ イ マ ー、派 遣 労 働 者、契 約 社 員、構 内 請 負 企 業 で の 就 労 -、い わ ゆ る 就 業 形 態 の 多 様 化 を も た ら ず 経 済 社 会 的

要因には共通のものが多い。

#### (ア)個人の就業ニーズ

まず、個人の就業ニーズとしては、自主性の高い働き方をしたい、家事・教育・余暇と両立する働き方をしたい、思うような職場が見つからない、などが挙げられる。

典型労働に従事する者に加え、パートタイマー、派遣労働者、フリーター、転職者、SOHO従事者も対象にした「ワークスタイルの多様化と生活設計に関する調査」（生命保険文化センター、2001年4月）に基づき、佐藤博樹は、現在の仕事や勤務先に関する総合満足度は、公務員、自営業主・自由業主、常用型派遣社員、パート・アルバイト、登録型派遣社員、民間企業の正社員の順となる、民間企業の正社員との対比でみると、達成志向や仕事中心志向が高い者は自営・自由を選択し、会社中心志向が弱く仕事手段志向が高い者は登録型派遣社員を選択し、達成志向が弱く現在志向（「将来の生活よりも、現在の生活を大切にしたい」にプラスに反応）が高い者はパート・アルバイトを選択するなど、生活価値観と就業形態選択の間に一定の対応関係が見られる、就業形態の多様化は、多様な生活価値観や、就業形態に関して異なる選好を持つ就業希望者に対して、その価値観や選好に合致した就業形態を提供するものとして、問題点もあるものの肯定的に評価できると分析している<sup>8</sup>。

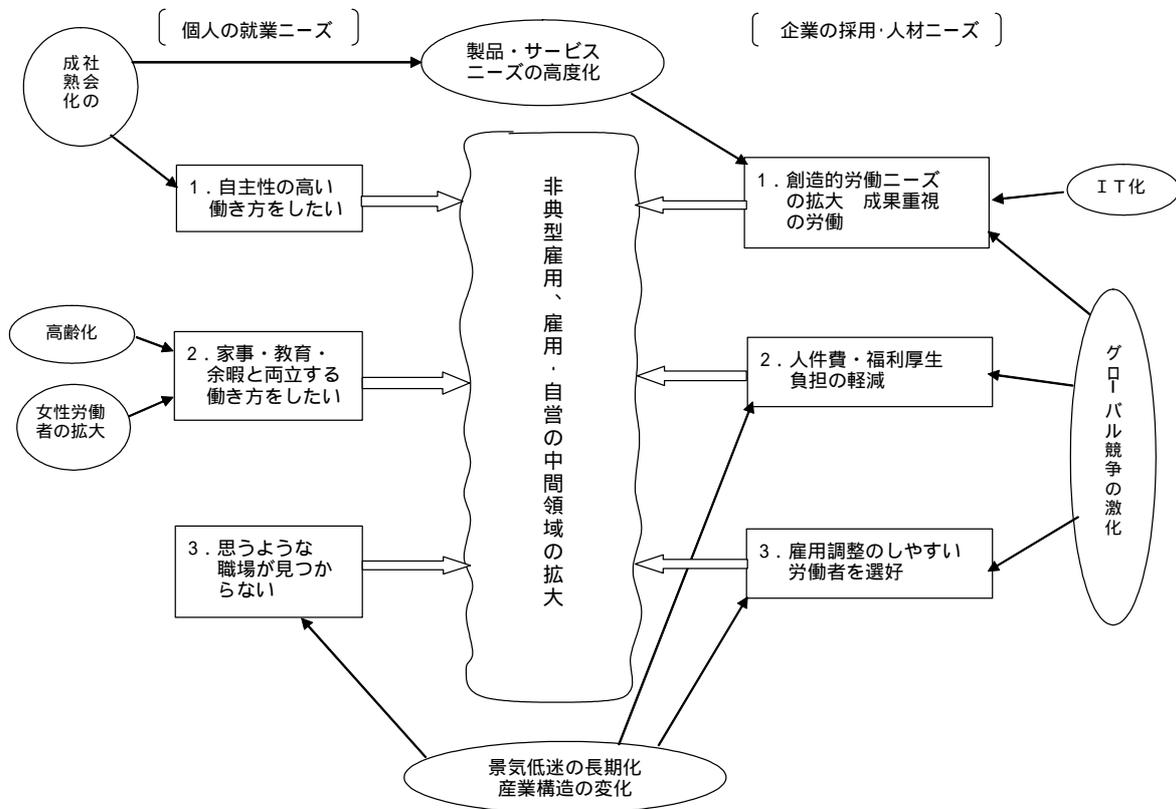
#### (イ)企業の人材戦略

他方、企業のニーズとしては、専門的業務の拡大、創造的労働ニーズの拡大、人件費・福利厚生負担の軽減、雇用調整のしやすい労働者の選好、などが挙げられる（図表-8）。

---

<sup>8</sup> 佐藤博樹(2004)。岩田・藤本(2003)も参照。

図表 - 8 経済・社会構造の変化と就業形態の多様化



90年代以降、企業の人材戦略は大きく変化した。人件費の削減を大変重視するようになり、正規社員へのニーズが大きく減り、アルバイト・パートや契約社員・嘱託社員などとともに、個人への業務委託へのニーズが増加している。経済産業省「人材ニーズ調査（中間報告）」（平成15年7月）では、特に潜在的ニーズの増加が注目される（図表-9）。また、自社の経営資源を、「コア・コンピタンス」（他社には真似できない自社ならではの価値を持つ中核的な企業能力、あるいは自社が事業を行っていく上で社外に委託不可能な能力 - 社団法人ニュービジネス協議会の定義 - ）に集中することにより、経営の効率化を図る企業が増えている（2000年中小企業白書）。こうした要因からも、他の企業や個人へのアウトソーシングが増加していると考えられる。なお、中馬宏之は、仕事の情報化が、知識・ノウハウの高度化、広範囲化を要求し、要請に応えられる人材と応えられない人材との2極化現象を顕在化させるとする。すなわち、個々の労働者に備わっていた専門的な知識・ノウハウがIT化の発達によってデジタル化・システム化された結果、仕事を遂行する際に考慮すべき最適化の範囲が相当に拡大する。そうになると、製造業、サービス業を問わず、商品や業務のモジュール化（複雑な全体をより小さな自己完結的な単位に分けること）が進展し、広い範囲での最適な意思決定を行える人材の希少性が高まる、とい

うのである<sup>9</sup>。

コア・コンピタンスの領域でモジュール化された業務で意思決定できる人材以外の者は、アウトソーシングされる可能性がある、といえようか。

図表 - 9 各就業形態への人材ニーズ(顕在ニーズ、潜在ニーズ)

単位: (%)

	合計ニーズ		顕在ニーズ		潜在ニーズ	
	平成11年	平成15年	平成11年	平成15年	平成11年	平成15年
正規社員	56.2	44.3	46.7	40.0	64.0	47.0
契約社員・嘱託社員	8.5	14.8	8.9	14.1	8.2	15.2
アルバイト・パート	22.1	23.8	29.0	27.9	16.4	21.2
派遣	1.7	2.7	2.8	3.5	0.7	2.2
個人への業務委託	7.5	9.5	10.9	9.7	4.8	9.5

(資料出所) 経済産業省「人材ニーズ調査(中間報告)」(平成15年7月)

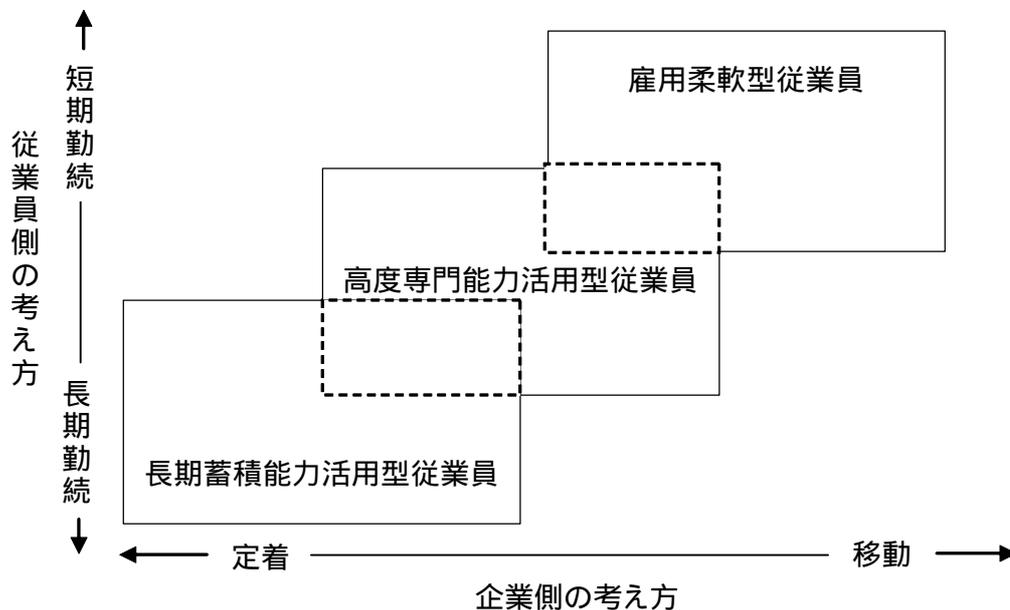
(注) この「ニーズ」は、現在の活用人数ではなく、企業が今後追加的に活用したいとする割合である。またこの比率が増加しても必ずしも活用人数の増加につながるとは限らない。

日本経済団体連合会(2002年の組織統合前は日本経営者団体連盟)は、1995年以来、企業において、多様な人材の多様な働き方を適切に組み合わせることによって、企業と働く人々の双方のニーズを満たすことをめざす「雇用ポートフォリオ(雇用の最適編成)」を提唱している。すなわち、今後の雇用のあり方として、基幹労働者を中心とし、従来の長期雇用という考え方に立った「長期蓄積能力活用型」の他に、長期雇用を前提としない2つのグループ - 専門的熟練・能力を保有し、必ずしも長期雇用を前提としない「高度専門能力活用型」、職務に応じてさまざまな業務を担当し、長期雇用を前提としない「雇用柔軟型」を提示し、今後は経営環境の変化や各社別の事情に応じてこれらの雇用形態を適切に組み合わせ、「自社型雇用ポートフォリオ」の構築を徹底していくことが必要と強調している(図表-10)。いわゆる、「雇用的自営」に相当する者は、「高度専門能力活用型」、「雇用柔軟型」の延長上に位置付けられよう<sup>10</sup>。

<sup>9</sup> 中馬(2003)。

<sup>10</sup> アトキンソンは、労働力需要の量的変動への対応能力を数量的柔軟性、質的変動への対応能力を機能的柔軟性、支払い能力と労働費用の連動強化を金銭的柔軟性と呼び、それぞれの柔軟性の向上を可能とする雇用処遇システムを提示した(Atkinson, J., "Flexibility, Uncertainty, and Manpower Management, Report No89, Institute of Manpower Studies, 1985)。この「柔軟な企業モデル」も、雇用・自営の中間領域拡大を

図表 - 10 雇用ポートフォリオモデル



注1： 雇用形態の典型的な分類。

注2： 各グループ間の移動は可。

(資料出所) 新・日本経営システム等研究プロジェクト編著『新時代の「日本の経営」：挑戦すべき方向とその具体策』(日本経営社団体連盟1995年)

(ウ) 税・社会保険料負担との関係

事業主にとり、被雇用者の増加は法人税・社会保険料負担の増加につながる。EU 諸国でもこの要因からの「経済的従属ワーカー」の増加を懸念している。

また、消費税法の施行とその後の税率引き上げが、業務委託を増やしている懸念がある。

説明する理論として利用できよう。今野浩一郎 = 佐藤博樹によると、最近は、数量的柔軟性から時間的柔軟性を分離して議論する論者も多いという(今野 = 佐藤, 2002)。このモデルでは、数量的柔軟性は、有期雇用労働者や派遣労働者の活用とともに業務の外部化(アウトソーシング)などにより、需要変動に対し労働投入量の調整を可能にすることにより実現されるとし、金銭的柔軟性は業績給や利益配分制等で実現できるとするが、筆者は、業務の外部化や非正規労働力の活用は、金銭的柔軟性の確保に対しても有効であろうと考える。

樋口美雄は、高度で専門的な知識を要する仕事において、企業が長期的雇用続行を前提にした人材活用を行うのか、それとも外部労働市場に近い形で活用するかが、労働市場の今後を占う上で重要という(樋口、2001、p52)。

井上・古川は、企業が労務費を支払う場合に、雇用契約によるか請負契約等によるかで、消費税負担に差異が生じるという消費税法の仕組みに大きな問題があるという。すなわち、労働者を使う側が労務提供の対価を支払う場合、労働契約関係にある労働者へ賃金・給料として支払うのであれば消費税の計算上課税仕入れに該当しないが、「請負的就労形態」にある者への外注費として支払うのであれば課税仕入れとなり、消費税の納付額が節減される<sup>11</sup>。

こうした様々な理由があいまって、従来は直接雇用で対応されてきた多くの企業活動が次第にアウトソーシングされ、「雇用的自営」が増加することになるのである。

## 5. 雇用・自営関係の法的側面

### (1) 雇用と自営の判断基準

アダルベルト・ペルリは、EU 委員会第 5 局に提出された報告書 "Economically dependent/quasi-subordinate(parasubordinate) Employment -legal, social and economic aspects", the European Commission,2003.7 の中で、以下の議論を展開する (p13~16)。まず、「従属性 (subordination)」を、仕事を遂行する者は使用者の指揮監督の下にある事実、すなわち、「使用者の統制 (employer control)」に求め、「統制」とは、以下の要素からなるとする。

仕事をどのように遂行するか指示を被用者に出す (giving instructions to the employee as to how the work is to be carried out)

どのようなミスもペナルティを科す (penalizing any shortcomings)

仕事をしている間労働者を監視する (monitoring the worker while he/she is working)

このような従属雇用は、使用者と被用者の間の「階層関係 (hierarchical relationship) を前提とするので、多方面に適用するためには、他の付随的な指標を必要とする。ただし、このような指標については、以下の点に留意する必要がある。

国によりその型、数は大きく異なる。

各指標間での明確な優先順序はない。

全ての指標がいつでも同時に利用できるわけではない。

それぞれの当てはまりの是非が、雇用関係の区分けの決定的要素となるようには見えない。

しばしば、各判事の自由評価に任されている指標と考えられている。

これらの付随的な指標中で最も重要と思われるものとして、ペルリは 5 つの指標を挙げ

<sup>11</sup> 井上・古川他「消費税と労働法」(2001)。新時価会計基準がリストラを招き、雇用者を減らしているとの議論もある(田中『時価会計不況』,2003)。

る。

労働者は、使用者の組織の一員である。

労働者は、仕事遂行にあたり、個人的な金銭リスクにさらされない。

期間あたりで報酬が決められている。

労働者は、週ないし月あたり一定時間の就業時間が決められている。

労働者は、自前の原材料や道具・装置を保持していない。

ペルリは、「使用者の統制（employer control）」と上記の付随指標が、従属労働の法的定義を基礎付けている、とするが、近年、雇用と自営の間の「あいまいな領域（grey area）」が広がっており、EU 各国では対処に苦心しているという。

この「あいまいな領域」には、ILO の文書<sup>12</sup>や EU 諸国の多くの政府文書では、次の 2 つの働き方を含んでいるとする。一つは、「偽装自営」であり、自営形態での就労に見えるが、法律の見地からは、実際は「従属労働」であるものである。もう一つは、容易には雇用・自営の二分法に当てはまらない働き方、すなわち、雇用の特徴、自営の特徴両面を有するものである。EU 諸国での議論の中心は第 2 のカテゴリーに属するもので、日本でも同様と思われる。

## (2) 各国の判断基準と日本

この分野に対し、雇用・自営の判断を各国はどのように行っているか、を分類すると<sup>13</sup>、雇用（かつ、または）自営の法的定義があるオーストリア、ベルギー、フィンランド、イタリア、ノルウェイ、オランダ、ポルトガル、スペイン、スウェーデン、日本と、雇用・自営の判断が判例法に基づくデンマーク、フランス、ドイツ、ギリシャ、アイルランド、ルクセンブルグ、イギリス、アメリカに分けられる。なお、アイルランドでは、政労使からなる「雇用上の地位決定グループ」が「雇用労働者が自営業者かを判定する行動準則」を合意作成し、これに基づき、行政、主要労使は、税・社会保険料の徴収、雇用法上の諸権利運用などに当たっている。注目すべき手法であろう。各国の法的判断基準を具体的にみると様々である。 ) 使用者に対し従属的ないし依存的な状態で働かないし役務を提供する場合に雇用関係が存在するとする基準、 ) 他人のために働く場合に存在するとの基準、 ) ある組織に統合されている場合に存在するとの基準、 ) 使用者に特有なリスクを負わない場合に存在する、などがある<sup>14</sup>。詳しくは、論文末の（参考 3）を参照されたい。

日本では、「労働者」の法的定義として、労働基準法第 9 条で「事業または事業所に使用される者で、賃金を支払われる者」とされ、労働組合法第 3 条で「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」と定義されている。これ以上の規定は両法にないの

<sup>12</sup> ”The scope of the employment relationship”, ILO 91<sup>st</sup> Session, 2003 など。

<sup>13</sup> EU 諸国の分類については、Perulli (2003) p12 による。

<sup>14</sup> ILO(2003)p22。

で、労働省、裁判所が具体的な判断基準を設けてきた。1985年12月に、労働省・労働基準法研究会から、「労働基準法の『労働者』の判断基準について」が出され、これ以降の裁判例に大きく影響を及ぼしていると言われる。以下のような判断基準である。

( ) 「労働者」性の有無は、雇用契約、請負契約といった契約形式如何にかかわらず、労務提供の実態を踏まえ「使用従属関係」の有無に基づいて実質的に判断する。

( ) 「使用従属関係」の有無の判断にあたって、(ア) 「指揮監督下の労働」と(イ) 「報酬の労働対償性」を基準に判断し、さらに(ア)を判断する要素として、仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、業務遂行上の指揮監督の有無、勤務場所、勤務時間の拘束性の有無、労務提供の代替性の有無を、(イ) 「報酬の労働対償性」を判断する基準として、報酬が時間給・月給など時間を単位として計算されるかどうかを、それぞれ考慮し、さらに、(ウ) 労働者性の判断を補強する要素として、事業者性の有無(具体的には、機械、器具の負担関係、報酬の額など)、専属性(他社の業務に従事することが制約されるか、事実上困難かなど)、その他(報酬を給与所得として源泉徴収をしているか、労働保険の適用対象としているか、など)の諸点を総合的に勘案する。

裁判所は、労働基準法9条の「労働者」性判断にあたり、それなりに弾力的な対応を行ってきた。また、労働組合法、社会保険法関係の「労働者」はいささか広い概念となっている。労働組合法の「労働者」は、「使用される者」という要件が課されていないため、失業中の者や、勤務時間の管理を受けず、場所的、時間的、内容的に自由に業務遂行をする者(例えば、自由出演契約の下にある放送会社の管弦楽団員、プロ野球選手)も含まれる。厚生年金保険や健康保険で被保険者となる「労働者」は、「適用事業に使用される者」であり、会社・諸団体の役員でも常勤的な労務に服してその対価として報酬を得ていると見られる場合は、労働者に含まれると解されている<sup>15</sup>。

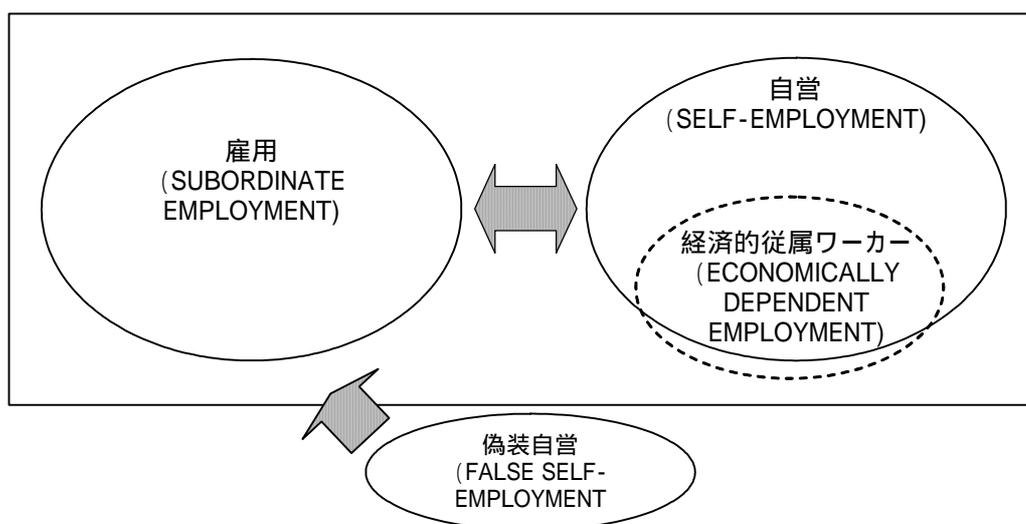
---

<sup>15</sup>日本における「労働者性」の適用状況の詳細は、池添弘邦(近刊)や橋本陽子(2002)等を参照。

### (3) 経済的従属ワーカー

さて、5(1)で記したように、近年、雇用と自営の間の「あいまいな領域 (grey area)」が広がっている。とくに、容易には雇用・自営の二分法に当てはまらない働き方、すなわち、雇用の特徴、自営の特徴両面を有する「経済的従属ワーカー」にどう対処すべきか、多くのEU諸国では大きな議論となっている。そして傾向としては、自営の中にその下位グループとして位置付ける方向にあるという(図表-11)。

図表 - 11 経済的従属ワーカー



(資料出所) Adalberto Perulli, Economically dependent/ quasi-subordinate (parasubordinate) Employment - legal, social and economic aspects, the European Commission, 2003, P77

#### (ア) 経済的従属ワーカーへの欧州各国の対応

経済的従属ワーカーへの欧州諸国の対応は、以下の3つに分かれる (Perulli, p77-8)。第1のグループは、経済的従属ワーカー、ないし準従属ワーカー (quasi-subordinate workers) の法的定義のある国で、イタリア、ドイツ、イギリスが入る。第2のグループは、経済的従属ワーカーの法的定義はないが、法的措置を導入すべきか否かについて広範な議論のある国で、オーストリア、デンマーク、フィンランド、フランス、ギリシャ、アイルランド、ノルウェイ、オランダ、ポルトガルが入る。第3のグループは、経済的従属ワーカーの法的定義はなく、大きな議論もない国で、ベルギー、ルクセンブルグ、スペイン、スウェーデン<sup>16</sup>が入る。

<sup>16</sup> スウェーデンの被用者概念は範囲が非常に広いとされ、労働法の人的適用範囲は様々のカテゴリーの準被用者にも拡大しうる。従って、被用者の範囲を広げるために被用者概念を法的に定義する必要は少ない (JILPT 主催比較労働法セミナー、2004.3における Mia Roenmar 教授の説明による)。

ここでは、第1のグループに入るイタリア、ドイツ、イギリスの状況を紹介する。

#### (イ)イタリア

イタリアには、30年前から、「準従属労働」という法的概念が存在する。「他人（注文主）の事業組織と継続的な連携をしながら（組織的に組入れられて）、個人的に協働するという特徴をもつ労働を指す。法的には独立労働（自営）の一種であるが、経済的には従属性を有することから、特別な法的保護が必要と考えられている。個別的労働紛争処理手続きの適用、公的年金、労災保険、母性保護、疾病手当制度の拡張などが行われている。また、家内労働者、スポーツマンに関する特別規定がある<sup>17</sup>。なお、イタリアで自営・雇用関係の議論が他国以上に進展しているのは、イタリアでは他国以上に家族経営の自営業者が多く、パートや期間契約労働者の増加も近年になってからであることが背景にある。

#### (ウ)ドイツ

ドイツでは、被用者と自営の間に「被用者類似の者」という法的概念があり、人的には独立しているが、経済的には従属している者と定義されている。部分的に労働法・社会保障法が適用されている者で、労働裁判所法、連邦休暇法、労働協約法などが適用されている。この一類型として家内労働法で保護される「家内労働者」がいる。自己の選択した作業所で働き、使用者の事業所で働かないことにより被用者と区別され、作業遂行、労働給付、労働時間の利用の態様において人格的に独立しているとされる。より労働者性が高く、医療・年金・労災・失業保険はそれぞれ被用者と同様の加入義務があり、その他工賃保護、就業時間規制等がある。

#### (エ)イギリス

イギリスには、経済的従属ワーカーないし準従属労働者の法的概念はない。しかしブレア政権となり、被用者（employee）と自営業者（self-employed person）の間に、労働者（ワーカー）の概念を多くの法律に導入した<sup>18</sup>。このワーカーの法益としては、最低賃金制、労働時間規制、雇用差別法などである（"worker"の定義は各法律により微妙に異なる）。なお、職場の安全衛生の規制は、「従属的企業主（dependent entrepreneurs）」も保護対象となっている。「従属的企業家（dependent entrepreneurs）」とは、零細企業主（micro-

<sup>17</sup> この部分、特に、大内伸哉「イタリアの労働と法 - 伝統と改革のハーモニー」、日本労働研究機構、2003、p20-21を参考にした。

<sup>18</sup> 従来からも一部の法律に導入されていたが、将来の労働法改革の方向性を示した白書「職場の公正」で、規制の少ない労働市場を維持するとともに、被用者の基本的公正取扱い、職場の集団的決定手続、男女の家事と職務上の負担の対立を緩和する「家族にやさしい政策」を打ち出した。そして、労働時間規則、全国最低賃金法を制定するとともに、その対象者を従来の被用者（subordinate employee）から拡大したワーカーとした（小宮 p29、2001）（Perulli p86,2003）。

entrepreneurs) と単一の顧客のために働く企業主(entrepreneurs working for a single client)のことである。

(オ) 経済的従属ワーカーの法的概念と4つの政策提案

アダルベルト・ペルリは、このような各国の対応を踏まえ、あいまいな点がまだまだあるとしながら、経済的従属ワーカーの法的概念を図表 -12 のように整理している (Perulli, p98-100)。

図表 - 12 経済的従属ワーカーの特性と論議される保護内容

消極的判断基準	従属性の欠如
積極的判断基準	経済的従属状況
[指標]	仕事を独立に遂行 仕事の継続性と協働性 収入の全てないし大部分を一人ないし一つの事業体から受取
法的保護内容	社会保障(とくに年金) 紛争処理手続きルール 労働組合及び団体交渉権

ペルリは、経済的従属ワーカーに対する法的保護については、政策提案選択肢は現在4つあるという (Perulli, p112-116)

第1の提案は、現状維持で、何らかの規制は不可欠で判定を市場に任せきることはできないので、この選択肢は受け入れられないという。

第2の提案は、雇用労働と自営の間に、新たな労働者カテゴリーを創出するというものだが、線引きが難しいこと、従属雇用を減少させる危険性があるので、同様に除外されるという。

第3の提案は、「従属雇用労働」の概念を再定義ないし拡張することだが、現実的ではなく、被用者概念の最大限の拡張につながるものだという(実際、スウェーデンはこの例である)。

第4の提案は、形式的な労働者分類が自営であれ従属雇用労働であれ、すべての労働関係に適用される中核的な社会権を創出するとともに、連続的な活動に段階的な保障を提供する(最大限の保障は、厳密な意味での従属雇用労働者だけに適用される)というもので、シュピオ報告(本論文第4章を参照のこと)で提起されたという。ペルリは結局、この提案が最も現実的だという。

## (カ)日本

日本でも経済的従属ワーカーへの保護拡張は一部の法で実現している。家内労働者は、労働基準法上の「労働者」には該当しないにもかかわらず、家内労働法で一定の保護規制（最低工賃、委託契約の条件明示、安全衛生など）が及んでいる。労災保険では、一人親方などの自営業者にも特別加入制度が認められている。労働組合法の労働者には、プロ野球選手、演奏家などが含まれる。また、被用者年金（厚生年金・共済年金）に入れない自営業者向けの2階部分の公的年金として、任意加入の国民年金基金制度がある。しかし、多くの欧州諸国では雇用労働者以外への労働保護の拡張ないしその検討が広範に進んでいる。日本においても、実態のより詳細な検討を踏まえ、保護規定や支援措置の拡大につき本格的な検討に着手するべき時期になっていると筆者は考えている。

## 6. 問題の所在

### (1)労働者保護、自立的な働き方の奨励等のバランス

経済的従属ワーカーの現状には、労働者の保護等の観点から問題点も多い。一方で、p 4の図表 - 1の「経営者」、「独立経営者」については、積極的に振興を図る必要がある。資金・経営・技術面、そして人材の確保・育成への支援が重要で、労働行政でも、起業支援や能力開発での支援を広げつつある。経済的従属ワーカーは、自主性の高い働き方をしたい個人のニーズにかなない、また経済活動のプレイヤーを増やし市場の活性化にもつながるので、事業主として振興すべきであるとの側面、「労働者」としての保護の側面、消費税や社会保険料負担からの離脱を防止するという財政および公正競争的な側面、を合わせ考えなくてはならない。経済的従属度が高まるにつれ（p 4の図表 - 1で左に行くにつれ）、この要素が高まり、自営的働き方が強まるにつれこの要素が高まることになる。

### (2)「労働者」保護、公正競争の確保の観点から

就業形態の多様化には次のような問題点が指摘されている。短時間パート、契約社員、派遣労働者は、出勤時刻などの勤務体制、労働時間・休日数での満足度は高いものの、教育訓練、能力開発、福利厚生や評価処遇などの満足度は低い。非正社員の人件費コストへの削減圧力が強く、福利厚生等の適用から外されたまま、基幹的業務に従事する非正社員が増加していることが背景にある<sup>19</sup>。

「経済的従属ワーカー」についても、労災保険の不適用、低額かつ遅れがちな報酬支払い、不明確な契約内容など、契約内容、就業環境に多くの問題があることが、日本だけでなく、EUでも指摘されている。日本においても、近年、人件費を減らすため、社会保険

---

<sup>19</sup> 例えば、岩田・藤本（2003）を参照されたい。

や労災保険から脱退したり未加入のまましている事例が増加している。自営業となると国民年金、国民健康保険となるが、国民年金では厚生年金に比べ受給金額が低く、国民健康保険では、労災保険にある休業補償、傷病手当金がない。こうした、従業員の自営業化（偽装自営）の横行は、労働者の保護、企業間の公正競争の確保、税・社会保険制度の運営の観点から問題である<sup>20</sup>。

### (3) 自立的な働き方支援ないし事業主振興の観点から

一口に、「経済的従属ワーカー」といっても様々である。図表 -1 の「独立経営者」、「従来型の自営業者」との境界もあいまいである。事業者性の高いグループに対しては、むしろ「事業者性」を重視した政策対応が必要となってくる。独立契約者（インディペンデント・コントラクター）の増加は、長期的な開業率の低迷打開や若年者の雇用問題解決にも資するものである。具体的には、取引安全の確保、金融・経営面の支援、能力開発などである。仕事の需給マッチング、職業能力開発など、労働行政としても、自営的要素の高い者に対する取り組みを強化していくことが望まれる<sup>21</sup>。

## 7. 小括

第2章では、「雇用的自営」の実態につき、海外とくに欧州における実態、国際機関等の対応状況、日本の実態、「雇用的自営」が増加する経済社会的背景、雇用・自営関係の法的側面、そして問題の所在の順に整理した。

- (1) 雇用と自営の間のあいまいな働き方は、欧米でも増加している。ILO、EU でも盛んに議論がされているが、各国および政労使間の合意形成に苦心している。
- (2) 既存の統計データからは、日本において、「雇用的自営」が全般的に増加していることを明確に確認できるデータは得られなかった。しかし、職種別には、「雇用的自営」が多そうな職種である情報処理技術者などで、「雇人のない業主」が増加していること（国勢調査）、自営型在宅ワーカー、フランチャイズ・オーナー等は増加していること、ヒアリング調査等で、ソフトウェア業界、不動産・保険業の営業代理店、出版・広告・マスコミ等の分野で、経済的従属ワーカーが多数就業していることが確認されていること、等から、日本においても「雇用的自営」ないし経済的従属ワーカー的な就業が増加していると思われる（今後、さらに精査したい）。

<sup>20</sup> 「厚生年金の保険料負担を嫌う企業が、正社員を減らす。その結果、本来は自営業者が対象の国民年金にフリーターや職のない人がますます流れ込み、未納も止まらない。その分がサラリーマンの負担増となってし寄せされ、不公平感がいよいよ募っていく。そんな悲観的な予測をする研究者も少なくない。」（朝日新聞 2004年6月4日朝刊社説）

<sup>21</sup> こうした取り組みについては、在宅ワーカーへの政策支援を論じた北浦(2003)が参考となる。

- (3) 自主性の高い働き方をしたい個人のニーズも強いが、1990年代以降、様々な要因から、企業の人材戦略は大きく変化し、従来は直接雇用で対応されてきた多くの企業活動が次第にアウトソーシングされ、「雇用的自営」の増加につながっているとみられる。
- (4) 雇用・自営の判断基準については、雇用（かつ、または）自営の法的定義がある国と、雇用・自営の判断を判例法で対処している国がある。経済的従属ワーカー（準従属労働）については、法的定義のある国、法的定義はないが、法的措置を導入すべきか否かについて広範な議論のある国、法的定義はなく、大きな議論もない国とがある。
- (5) 問題点を、労働者保護ないし企業間の公正競争の確保の観点、および自立的な働き方支援ないし事業主振興の観点の両面から整理すると、前者については、労災保険、公的年金、医療保険の適用、不明確な契約内容など、後者については、取引安全の確保、仕事の需給マッチング、職業能力開発などが課題となっている。

## ・NPO スタッフ、ボランティアの就業実態と問題の所在

### 1. 海外の実態

NPO は、世界のほぼ全ての地域に存在し、図表 -1 にあるように、1995 年時点で、オランダ、アイルランド、ベルギーでは就業者全体の 1 割を超えて就業している。ボランティア（常勤換算）を加えると、イスラエル、アメリカ、オーストラリア、イギリス、スウェーデンも 1 割以上となっている<sup>22</sup>。日本は、1995 年時点では、有給スタッフ、ボランティアの割合とも欧米諸国より低いが、その後の伸びは大きい。なお、各国とも近年の伸びは大きく、上記のうち主要 8 ヶ国の総計で、1990 年から 95 年で、経済全体就業者の伸びは 8.1% だったが、非営利セクターでは 24.4% だった。

ジョンズ・ホプキンス大学の国際比較プロジェクトは、NPO を以下のように定義する。

非営利 (nonprofit) ・ ・ 利潤を分配しないこと。活動の結果として利潤が発生しても、組織本来のミッション (慈善的目的) のために再投資すればいい。

非政府 (non-governmental, private) ・ ・ 政府から独立していること。ただし、政府からの資金援助を排除しない。

フォーマル (formal) ・ ・ 組織としての体裁を備えていること。

自立性 (self-governing) ・ ・ 他組織に支配されず、独立して組織を運営していること。

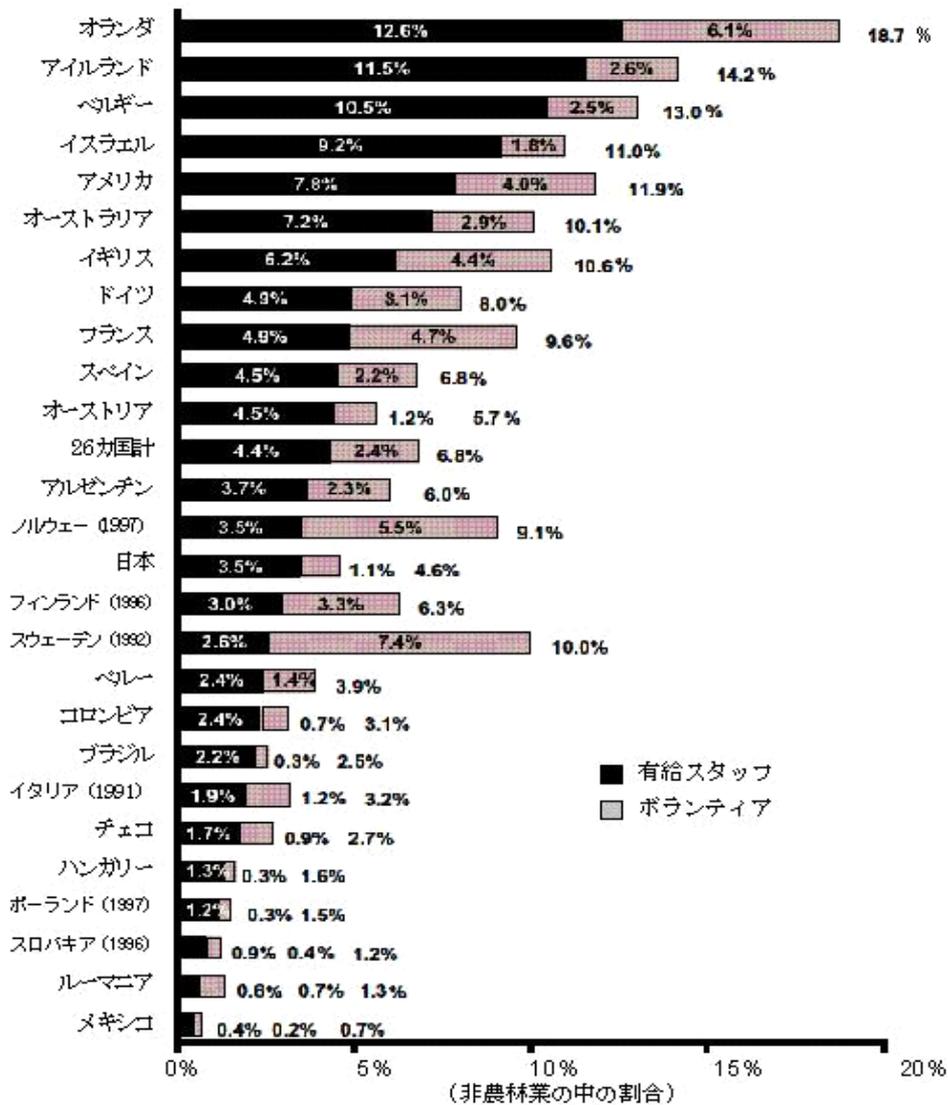
自発性 (voluntary) ・ ・ 自発的に組織され、寄付やボランティア労働力に部分的にせよ依存していること。

この定義では、NPO 法人等の「狭義の NPO」以外に既存の財団法人、社団法人等の公益法人、学校法人、社会福祉法人等も含まれる。

<sup>22</sup> ジョンズ・ホプキンス大学政策研究所等「非営利セクター国際比較プロジェクト」26 ヶ国調査、1995 年。日本からは、大阪大学の本間正明、山内直人両教授が参加している。

欧米の研究者によると、NPOでの就業形態の多様化は民間企業以上にずっと広がっており、「純粋有給労働」と「純粋無償ボランティア」の中間領域も重要性を増している（Helmut K.Anheir, Eva Hollerweger, Christoph Badelt, Jeremy Kendall, “Work in the Non-Profit Sector : Forms,Patterns and methodologies”, ILO ,2003）。これらの点は、3.問題の所在で詳しく論ずる。

図表 -1 全就業者に占めるNPO 就業者の割合(1995年)



(資料出所) ジョン・ホプキンス大学、NPO 国際比較プロジェクト

(注) ボランティアは常勤換算。

## 2. 日本の実態

日本の NPO にはいくつかの定義がある。最狭義は、NPO 法での認定対象となる「特定非営利活動法人」であり、狭義の NPO は、いわゆる「市民活動団体」で NPO 法人以外のボランティア団体も入る。広義の NPO は、さらに、社会福祉法人、社団法人、医療法人、学校法人、宗教法人などが入る。最広義の NPO は、非営利公益団体全てが入り、独立行政法人、生活協同組合、労働組合なども含まれる。本論文では、概ね第 2 の「狭義の NPO」を対象とする<sup>23</sup>。

### (1) 雇用者、ボランティア等の人数

( 経済産業研究所「産業連関表による NPO の経済効果の分析」、2002.2 による。 )

NPO の事務局スタッフは、現時点で約 17.6 万人 ( 常勤 8.0 万人、非常勤 9.7 万人 )、事務局スタッフ以外のボランティアは約 67.3 万人に相当する<sup>24</sup>。但し、2000 年時点での狭義の NPO ( 認証 NPO 法人、市民団体 NPO 等 ) を対象としている。

NPO の雇用者 ( 事務局スタッフ ) に占めるパートタイマー ( 非常勤 ) の割合をみると 54.9% で、全産業平均の 14.5% に比較し極めて高い。

2010 年について、NPO の事務局スタッフについて、常勤・非常勤別に推計すると以下のとおりである。( 図表 -2 )

---

<sup>23</sup> EU 諸国では、公共部門にも利潤追求的民間部門にも属さない「第 3 のシステム」での就業促進が重視されている。協同組合、財団、公共・民間部門のパートナーシップ、問題提起・解決型の NPO などを含む幅広い概念である。そのうちの協同組合 ( co-operative )、とくに労働者協同組合については、自営・雇用をまさにまたがる形態であり、日本でも最近増加している。今回は検討対象から外したが、今後の課題としたい。( Campbell, 1999; 濱口, 2003 )

<sup>24</sup> 全国社会協議会が把握するボランティア数は、2002 年で 739.7 万人である。登録だけのボランティアや社会福祉法人等で働くボランティアが多いためと思われる。

図表 - 2 NPO雇用数等の推計

前提	雇用者数			ボランティア数
	常勤	非常勤		
2000年〔現時点〕	17.6万人	8.0万人	9.7万人	67.3万人
2010年〔前提1〕	20.3万人	9.2万人	11.2万人	
〔前提2〕	41.8万人	18.8万人	22.9万人	
〔前提3〕	159.3万人	71.9万人	87.4万人	
〔前提4〕	277.1万人	125.0万人	152.1万人	

また、雇用者数(事務局スタッフ)の伸びは以下のとおりである。

2010年〔前提2〕	労働需要者数	伸び	寄与度
全産業	+627万人 (常勤+553万人、非常勤+74万人)	12.5%	-
NPO	+24万人 (常勤+11万人、非常勤+13万人)	137.1%	3.86%

【前提 1】 経済財政諮問会議で示された「中期経済財政展望」に基づき、構造改革が進み、2004 年度以降、民間需要主導による実質 1.5%以上の着実な成長が実現した場合。

【前提 2】 さらに、日本経済全体において環境、福祉情報などの成長分野において大きな需要創出が見込まれる場合。

【前提 3】 上記に加えて、NPO セクターのサービス向上により、公共部門からシェアが 10%シフトすると仮定した場合。

【前提 4】 前提 3に加えて、20%拡大させると仮定した場合。

【共通】 各前提に共通して、雇用者所得の増加を通じた 2 次波及効果も考慮している。

なお、2002 年の経済企画庁(現内閣府)の調査に基づく「市民活動団体等」87,928 件を対象範囲に、「1998 年延長産業連関表」(経済産業省調査統計部作成)を用いて推計。

## (2)事務局スタッフ、ボランティアの特性

8 割強の団体は事務局スタッフを持ち、その事務局スタッフの人数は平均 5.5 人である。そのうち、有給の常勤スタッフを持っている団体は全体の 4 割で、平均 1.3 人である。

ボランティア参加者数は、年々団体数の増加に伴って増加している。参加者の職業構成をみると、家事専業者、退職者、企業・団体職員、経営者・自営業者の割合が相対的に高い。前回調査の構成と比べると、退職者や家事専業者の割合が上昇し、教員・研究者、学生、専門家等の割合が低下している

典型的な就業者類型は、「家計を支えている男性：20～30 歳代」、「家計を支えている女性：20～30 歳代」、「家計を支えていない女性：40～50 歳代」、「家計を支えていな

い男性：60歳代以上」と家計を支えている40～50歳代のスタッフとしての参加が少ない<sup>25</sup>。

### 3. 問題の所在

#### (1) 就業内容

就業内容については3点挙げられる。第1に、NPOでは、他の民間・公的職場より就業形態の多様化が一層進展し、適切な雇用就業管理がNPOでも求められている。とくに、「有給労働」と「無給ボランティア」との間があいまいになっている。ボランティアは、本来の定義では「金銭的な対価なく、法的義務付けなく、当人の家庭外の者のために提供される仕事」(Anheier et al.,2003,p14)である<sup>26</sup>が、「自営的雇用」、「雇用的自営」の表現にならうと、「ボランティア的有給労働」、「有給労働的ボランティア」が近年増加している。これは、日本だけの現象ではない。

有給労働者では、典型的雇用労働者(常用フルタイマー)の他、非典型的雇用として、パートタイマー、一時的雇用、自営的形態(EU諸国では、成人教育NPOの教師などこの形態の者が多いという。)、マルチプルジョブホルダーなどがある。ボランティアでも、有償・無償の相違、就業時間・頻度、就業内容など様々である(図表-3)。有給スタッフとボランティアの間で、仕事内容がどれほど明確に区別されているかも気になる点である。海外でも、資金不足からの解雇を恐れる有給スタッフとボランティアとの間のあつれきがあるという(Anheier et al.,2003,p30)。

図中の「勤務時間内ボランティア」は、“corporate volunteering”を筆者が仮に訳したもので、アメリカ等で近年増加しているものである。有給の勤務時間内に、その被用者がNPOで働くことを許容する(企業宣伝のため、一定範囲で奨励する企業もある)もので、NPO側からみれば給与を支払う必要がないので、ボランティアである。「有給スタッフのサービス残業」(unpaid overtime)については、系統だった実証研究はほとんどないが、欧米のNPOでもしばしば行われているようだ。「外部労働市場と同程度の賃金を得る者」は、日本では、社会福祉法人職員などが相当するが、狭義のNPOについては、「外部労働市場より低賃金で働く有給スタッフ」が多い。すなわち、常勤スタッフの給与は、平均年間118万円で、無給が4割近くを占めている。同年の民間企業の平均賃金と比べると低く、NPOへの人材流入や団体の活動基盤を支えるためにも、給与水準の向上が課題である。非常勤スタッフの平均給与も平均440円/時と、都道府県別最低賃金額の最低額605円(2004年5

<sup>25</sup> 、については、経済産業研究所「2003年NPO法人活動実態調査」(2003年2月実施)。については、第一総合研究所『働く場としてのNPO - 民間非営利組織(NPO)の活動と労働行政に関する調査研究報告』(1998年7月)。

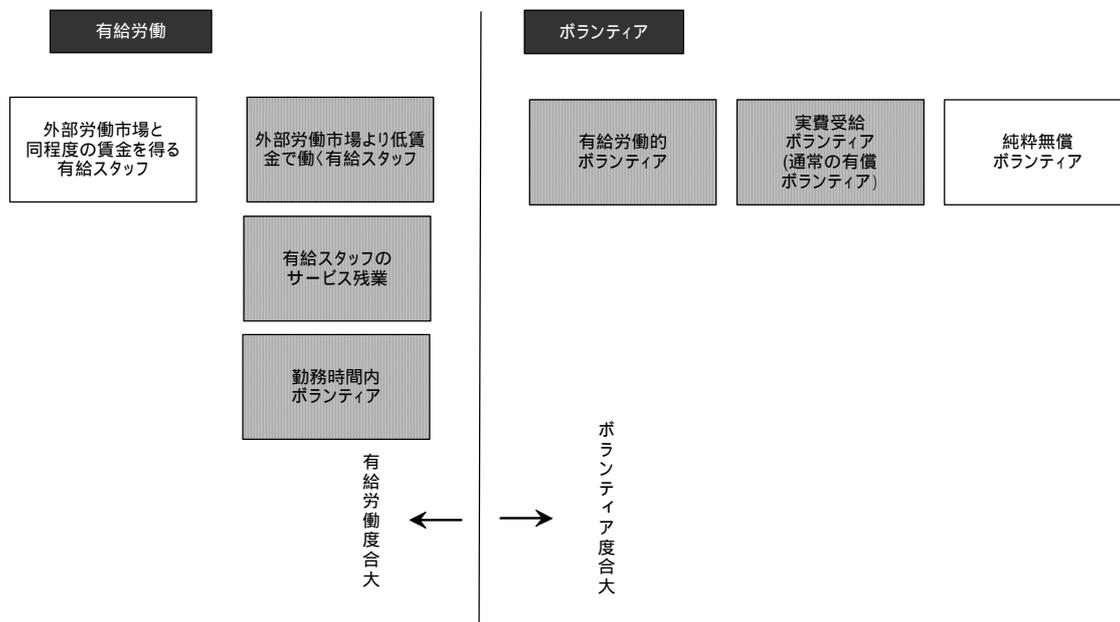
<sup>26</sup> イタリアの「ボランティア基本法」では、ボランティア活動は実費の償還を除き報酬を受けてはならないとされている(大内『イタリアの労働と法』p23)。

月現在)を大きく下回っている。なお、雇用保険や労災保険などに加入している団体は2割台である(以上、経済産業研究所「2003年NPO法人活動実態調査」(2003年2月実施)。

「有給労働的ボランティア」も、決して日本だけの現象ではないようだ。ILOの研究報告<sup>27</sup>によると、有給労働的ボランティアについては、近年、高失業率 - 特に若年 - に直面している西欧諸国(フランス、イタリア、スペイン等)や低所得者の社会統合問題のあるブラジルはじめ多くの発展途上国で増加しているという。日本については、実費以上の収入を支給しているのは、約2割弱(18.4%)で、1人平均約3.1千円で1千円台が多い(但し、無記入が31.8%あることに注意されたい)。一方、交通費などの実費を支払う団体は、3割強(33.6%)である。ボランティア保険加入団体も32.5%にとどまっている(経済産業研究所「NPO法人アンケート調査」、2001年10月実施)。なお、ボランティア休暇がある企業は、2003年1月2.4%となっている<sup>28</sup>。

有給スタッフ、有給労働的ボランティアとも、民間企業等の競争条件、労働条件を引き下げる要因ともなりかねないとの懸念も指摘されている。

図表 -3 「有給労働」と「ボランティア」にまたがる中間領域 (再掲)



(資料出所) Helmut K. Auheier et al., "Work in the Non-Profit Sector", ILO, 2003 のP.6 ~ P.20の記述等を踏まえて著者が作成。  
 ■ は純粹「有給労働者」と純粹「ボランティア」との中間領域。

<sup>27</sup> Helmut K. Auheier, et al., "Work in the Non-Profit Sector : Forms, Patterns and methodologies", ILO, 2003, p16

<sup>28</sup> 厚生労働省「就労条件総合調査」(2003)。本社の常用労働者30人以上の民営企業5300社を調査。1,000人以上では17.2%となっている。

第2に、外部労働市場的性格が強く、働く個人への就業インセンティブが働きにくい構造となっている。中田＝宮本は、NPO職員をPO（民間営利セクター）と比較して、以下のように、外部労働市場的性質が強く、働く個人への経済的インセンティブが働きづらいため、家計の中心となる男性がNPOに中核労働力として参入することが難しいと指摘している<sup>29</sup>。

非正規職員比率はNPOの方が高い。規模別では、NPOは規模が大きくなるにつれ非正規比率が高まるが、POでは逆の傾向が見られた。

職員の平均勤続年数は、NPO規模計で7.7年、PO規模計で11.8年とNPOの方が短い。正規職員でも中途入職比率、転職希望者比率が高い。

NPOの行なう訓練は相対的に一般性の高いもので、組織特殊スキルが評価されない。賃金が財政状況に左右され昇給がままならない。

第3に、専門家、特にマネジメント能力を持ち、資金集めに強い者が求められている。各種調査によると、NPOの課題として、資金（法人立ち上げ資金、運営資金）、人材（専門的知識・マネジメント能力を有する者）、場所・施設の確保、行政等との連携などが挙げられている。特に、専門家、特にマネジメント能力を持ち、資金集めに強い者へのニーズが高い。人材の育成、マッチングへの直接・間接的な行政支援の強化が期待されている。

以上を要約すると、多くの常勤スタッフは、「ボランティア的有給労働」となっており、その賃金水準はかなり低い、ボランティアについては、無償ボランティアが多いが、有給労働的なボランティアも少なからず存在する、雇用保険や労災保険などのセーフティ・ネットは不十分である、外部労働市場的色彩が大きい、専門家へのニーズは高い、等となろう。

## (2) (労働政策的見地からの)政策支援の必要性

なぜ、NPOを政策支援する必要があるのだろうか。

第1に、NPOは、公共機関や民間セクターでは充足しにくい多様なニーズに対応するとともに、各個人の自発性を重視することでその能力を引き出すことが期待できることである。すなわち、NPO等での活動は「社会的有用労働」である<sup>30</sup>。

ボランティア活動に取り組む動機については、Helmut K. Anheir等は、Barker（“Values and volunteering”, 1993）に基づき、図表-4のように整理している。有給労働についても、こうした動機を背景に、「ボランティア的有給労働」が発生しやすくなっているが、特に、近年、2の手段的動機が増加し、それが成果志向のボランティア活動にもつながっている、

<sup>29</sup> 「日本におけるNPOと雇用 - 現状と課題」（2004）を参照。1999年11月実施の団体調査と2000年7月実施の個人調査を分析した結果を踏まえた分析。

と指摘している。なお、山内＝小野によると、この手段的動機については、「消費的」行動と「投資的」行動とがあり、どちらを重視すべきか意見が分かれているようだ。また、寄付とボランティア活動の関係については、理論的には代替的だが、統計分析からは補完的な関係にある場合が多いという<sup>31</sup>。

第2に、雇用創出、若年者等のキャリア開発、起業化や高齢者の転職・漸進的引退など労働政策へのNPOの関わりに対する期待が大きい<sup>32</sup>。

図表 -4 ボランティア活動に取り組む動機

1 . 利他主義動機 ( altruistic motives )	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 貧者への連帯感</li> <li>・ 困っている人への同情</li> <li>・ 受難者との一体感</li> <li>・ 恵まれない者に向けた希望・気高さ</li> </ul>
2 . 手段的動機 ( instrumental motives )	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新たな経験や技能の獲得</li> <li>・ 余暇に行う価値あり</li> <li>・ 人々との出会い</li> <li>・ 個人的満足感</li> </ul>
3 . 責務的動機 ( obligation motives )	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 道義的、宗教的義務</li> <li>・ 地域社会への貢献</li> <li>・ 社会への借りの返還</li> <li>・ 変化をもたらそうとの政治的義務感</li> </ul>

( 資料出所 ) Helmut K.Anheir, Eva Hollerweger, et.al., “Work in the Non-Profit Sector : Forms,Patterns and methodologies” , ILO ,2003,p19。同著の記述は、Barker,D.G. “Values and Volunteering”, in J.D. Smith(ed.) Volunteering in Europe, Second Series No.2(London, Voluntary Action Research),1993 に基づく。

<sup>30</sup> 大内「今後の労働保護法制のあり方についての一考察」、2003年9月。

<sup>31</sup> 山内直人・小野晶子「経済学からみたボランティア」、山内編(2002年)所収。

<sup>32</sup> 厚生労働省雇用創出企画会議「コミュニティビジネスに関する実態調査報告」(2003.6)によると、NPO法人等を利用して、地域住民が中心となり地域社会において発生している問題を解決するための事業が「コミュニティビジネス」と呼ばれ、市区町村では、家庭・社会向けサービス、街づくりなど多様な事業を業務委託している。女性や失業者の就業支援事業も多い。

### (3) 政策支援のあり方

(1)、(2)から、次のような政策支援が考えられる。

ボランティア活動（無償・有償を含む）に対するセーフティ・ネットの提供

ボランティアを「社会的有用労働」に従事する者と考え、安心して「労働」できる環境を整備する。健康安全の確保、個別紛争処理システムなどが考えられる。

NPOの人材確保・育成ニーズへの支援

NPO 立ち上がり期における人的支援・起業人材の創出支援、

労働者の兼業規制に対する柔軟適用の奨励<sup>33</sup>などが考えられる。

政策ニーズへのNPOの積極的活用

若年者等のキャリア開発、起業化や高齢者の円滑な転職・漸進的引退などへの

NPOの積極的活用が期待される。

但し、その前提として、「ボランティア的有給労働」、「有給労働的ボランティア」に対する労働政策のスタンスをより明確にする必要がある（この点については、（望まれる政策対応）で論ずる）。

## 4. 小括

第3章では、NPOスタッフ、有償ボランティアなどの実態と問題の所在を整理した。第1に、海外および日本での実態を整理した。第2に、問題の所在を整理した。NPOスタッフ、有償ボランティアの就業内容については、多くの常勤スタッフは、「ボランティア的有給労働」となっており、その賃金水準はかなり低い、ボランティアについては、無償ボランティアが多いが、有給労働的な純粹のボランティアとは言い難い者も少なからず存在する（日本だけの現象ではない）、雇用保険や労災保険などのセーフティ・ネットは不十分である、外部労働市場的色彩が大きく、働く者の就業的インセンティブが働きにくい構造となっている、専門家へのニーズは高い、等の問題がある。

第3に、NPOは、公共機関や民間セクターでは充足しにくい多様なニーズに対応するとともに、各個人の自発性を重視することでその能力を引き出すことが期待でき、若年者等のキャリア開発、起業化や高齢者の転職・漸進的引退など労働政策へのNPOの関わりに対する期待が大きいので、労働政策的見地からも、政策支援の必要性が大きいことを指摘した。その上で、政策支援のあり方として以下の3点を指摘した。ボランティア活動（無償・有償を含む）に対するセーフティ・ネットの提供、NPOの人材確保・育成ニーズへの支援、政策ニーズへのNPOの積極的活用。

<sup>33</sup> 民間企業の厳しい雇用労働状況の下での労働者の生活防衛の必要性や転職等に備える必要性などと、企業の雇用保障の実態が揺らいでいることがあいまって、本来自由な領域における行動にまで規制を及ぼす義務付けを就業規則や労働協約を根拠に労働者にのみ負担させることについては、「見直し」が必要になってきた（渡寛基「兼職」、『別冊ジュリスト労働判例百選』,2002）。中高齢者の円滑な転職、漸進的な引退にNPOを関係づけるためにも、企業・官庁での兼業規制の緩和が必要と思われる。

## ．望まれる政策対応 - 就業形態多様化時代の労働・社会保障政策

### 1. 社会法の同心円

アラン・シュピオを中心に学際的専門家からなる「労働法の未来」グループが、欧州委員会により1996年に組織され、1999年に「雇用を超えて」と題する報告書を取りまとめた。その中で、労働・社会保障にまたがる社会的権利を4つの同心円にまとめている（英語版p54-55）。一番外側の円は、家族給付、医療保険、職業訓練など仕事の有無を問わない普遍的な社会的権利であり、仕事の種類・有無を問わず万人に保障される。二番目の円は、育児・介護やボランティア活動、訓練受講など無給労働に基づく権利で、育児・介護給付、ボランティア災害補償、自己啓発援助などからなる。三番目の円は、安全衛生など職業生活者の基本法で、雇用・自営を問わず適用される。一番真中の円は、有給労働に固有の法で、使用従属関係の程度に応じ濃淡のある諸権利である（図表 - 1）。社会保障上のリスクと雇用関係での依存性を同一視せず、離職・転職等があっても、職業人ステータス（statute professional, membership of the labourforce）が維持できることを狙った大変刺激的な問題提起であり、近年労働法研究者等の論文で取り上げられることが多い<sup>34</sup>。

### 2. これまでの社会法見直し提言

経済的従属ワーカーの保護については、近年多くの提案がされている<sup>35</sup>。西谷（1984）は、労働条件保護規定が、労働関係の存在を前提として、主として労務遂行過程における従属性すなわち人的従属性の存在を考慮したものであるのに対し、解雇保護は、労働関係の存続そのものを保障することにより失業による生活困難から労働者を守るための規定で、経済的従属性を考慮したものである、従って経済的従属性が認められる限り、準労働者にも適用すべきとする。鎌田（2001）は、日本の立法と裁判例は基本的に人的従属性を労働者性の判断基準に置いているので、経済的従属性などの基準により労働者概念を拡大することは整合的でないこと、相対的な労働者概念も全国一律の行政監督を運営する上で適切でないこと、等から、「契約労働者」という新たな労働者概念の創設を提案する。そして、報酬に関する保護、社会・労働保険の適用、仕事の継続性の保障、団体交渉権の保障、男女差別の禁止等を及ぼすべきであるとする。

また、無給労働者も含めて論じているのが、島田（2003）、大内（2003）である。島田は、シュピオの「社会法の4つの同心円」（図表 - 1）を踏まえ、有償・無償に関わらず労務供給者に共通する課題として、生命・身体の安全の確保、人格的な自由、平等原則の確保、教育訓練・能力開発を、自営業者にも適用すべき課題として、団体交渉制度の確立、個別的な契約紛争の解決制度の整備、契約締結に関して十分な情報を得ることができるよう支援を、自営と雇用の中間領域については、立法の趣旨・目的に照らして立法

<sup>34</sup> シュピオ報告については、濱口（2001）を参照。

<sup>35</sup> 本文で紹介したものの他に、下井（1985）、柳屋（2003）などがある。

ごとに適用範囲を定めるのが妥当としつつ、契約の解除に関する規制、報酬支払いの確保、被用者保険の適用を、提案する。

大内は、脱刑罰化の上で、「労働者」保護を主たる目的とする規定については人的従属性をもって労務を提供する者へ拡大し、「労働契約」の規制を主たる目的とする規定については経済従属性をもって労務を提供する者へ拡大するだけでなく、他人の指示を受けて行う労働であれば、自営であろうとなかろうと、また有償、無償を問わず、脱刑罰化を大幅に図った上で、「労働者」自身を保護するための労働保護法規制を広く及ぼしていくべきである、とする。

### 3. 断続的でなく、なだらかな相違による権利付与

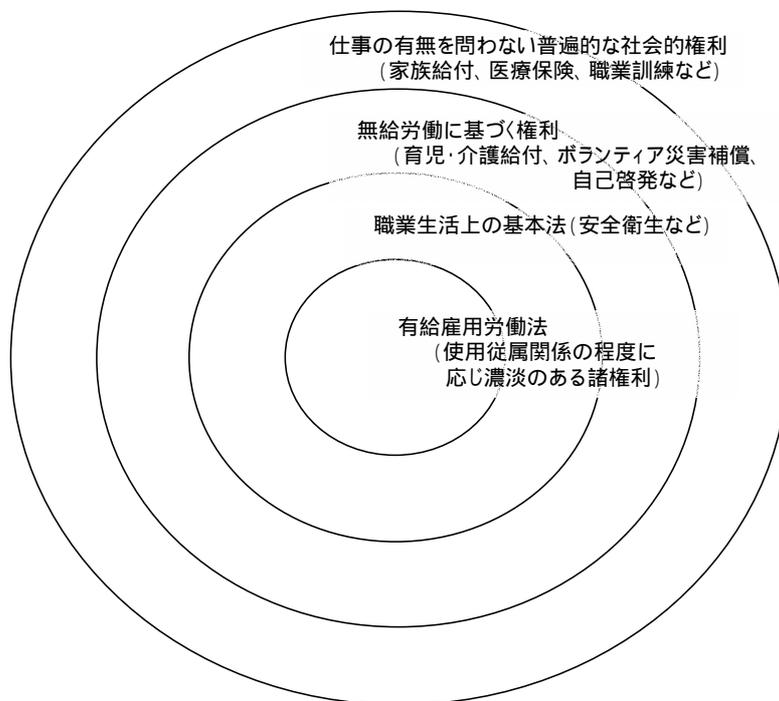
#### (1) 日本の現実の同心円

シュピオの同心円はあくまで理念型であり、日本における「現実の働き方」に即して同心円を描くと、図表 - 2 のようになる。

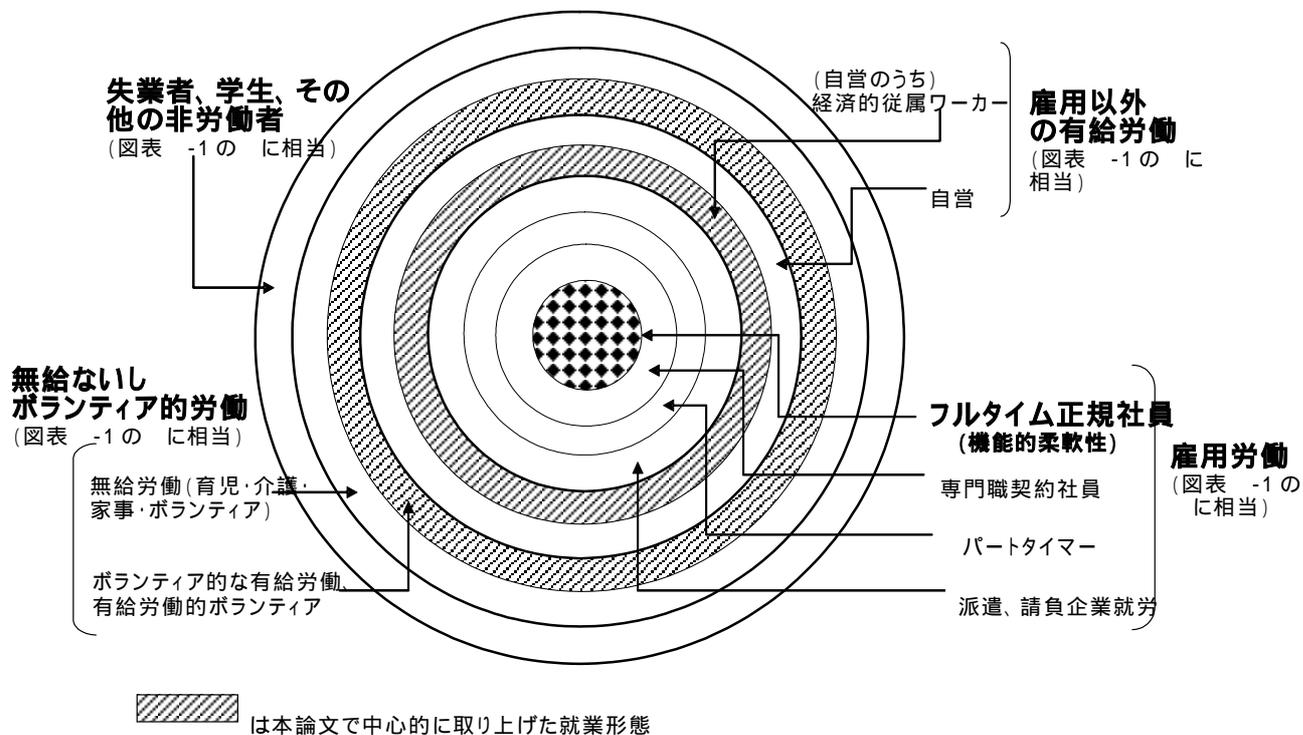
まず、雇用的自営（経済的従属ワーカー）を3番目の円（自営部分）内部の外側に置く。すなわち、従来通り自営の中に位置付けつつも、基礎的な保護規定の適用と奨励とのバランスの取れた政策対応を取るべきであろう（図表 - 2 の外側の斜線部）。また、無償労働関連の2番目の円を、純粹の無給労働（育児、介護、家事、そして「純粹無償ボランティア」）と「ボランティア的有給労働および有給労働的ボランティア」に分けた。但し、後者については、雇用労働との境界を意識する場合と、自営を含む有償労働との境界を意識する場合の両面がある。労働時間管理、賃金水準等はどちらかといえば雇用労働との接点領域の問題であり、この同心円では表現しがたい問題である。

次に、一番真中の円（雇用労働）も次の4つに分けた。日本の場合、使用従属関係の強弱で分けると、一番内側にフルタイムの正規社員が来て、順じ外側に、専門職の契約社員、パートタイマー、そして派遣・請負企業就労者が並ぶ。長期的に育成活用する労働者に正社員の身分を与え、賃金、雇用保障等で優遇する反面で、長時間労働、住居・仕事内容が大きく変わる配置転換を許容させている。他方、パートなどの就業形態で働く他の「雇用」労働者と比べ、高い賃金や処遇、雇用安定性を与えている。したがって、日本では、雇用労働者内での労働者間の保護内容の適切なバランスも欧米諸国以上に留意する必要がある。 「自営的雇用」のうち「裁量労働等時間管理の緩やかな労働者」と「雇用的自営」の連続性が図示しにくい、本稿では、フルタイム正規社員の機能的柔軟性に時間管理の緩さも含めて表示した。

図表 - 1 社会法の4つの同心円  
 (アラン・シュピオ "「雇用」を超えて", 1999)



図表 - 2 日本での現実の同心円



## (2) 社会法の見直し方向

今後、雇用、自営、ボランティア（ボランティア的有給労働）の間で働き方を変える者が増えると予測される。それらの間で、権利付与の内容・水準があまりに違いすぎないことが望まれる。また、分かりやすい制度設計が求められている。広範な社会法領域を見渡して、全ての労働関係に適用される中核的な権利、連続的な活動に対する段階的な保障の観点からの本格的な政策点検が期待される。但し、これは必ずしも、短期間における抜本的改革を意味しない。現実には、部分的な改善の積み上げでもいい。要は、選択した就業形態により、不公平な保護格差がないよう広い視野からの点検の必要性を強調したいのである。

検討対象としては、（ア）基礎的な医療・年金・生涯教育；（イ）健康安全の確保、（ウ）雇用・就業面での男女間等の差別禁止、（エ）個別労働関係の紛争処理；（オ）職業単位ごとの協会組織の育成、（カ）団体交渉制度の確立、（キ）積極的労働政策（職業訓練や職業紹介その他の雇用創出関連施策からなる）；（ク）労働基準法の解雇関係規定の適用など契約解除に関する規制、（ケ）未払い賃金の立替払い制度の適用など報酬の支払いの確保、（コ）基礎的部分を超える医療や年金（報酬比例年金、企業年金）、雇用・労災保険が考えられる。筆者は、図表 - 2 の外側から内側に向け、概ねこの順で保障を付け加えていったらどうかと考えている。すなわち、（ア）が仕事の有無を問わない普遍的な社会的権利に相当し、（イ）～（エ）が有給・無給に関わらずワーカーに共通する課題、（オ）～（キ）が雇用・自営を問わず有給ワーカーに共通する課題、（ク）～（コ）が、雇用労働者に加え、雇用的自営（経済的従属ワーカー）にも適用すべき課題と考えている。

但し、経済的従属ワーカーという新たなカテゴリーを創設することは、線引きが難しく、雇用労働者を減らす危険性がある。立法の趣旨・目的に照らして法律ごとに適用範囲を定めることが適当であろう<sup>36</sup>。

個別労働関係の紛争処理は、島田が有償労務供給者の問題としているのに対し、筆者は有給・無給に関わらずワーカー（島田の表現では労務供給者）に共通する課題とした。教育・能力開発については、島田が労務供給者に共通の課題としているのに対し、筆者は生涯教育的な基礎的部分とその他の訓練に分け、前者は普遍的な権利であるが、その他の訓練は、職業紹介その他の雇用創出関連施策と合わせ、積極的労働政策全般を、雇用・自営を問わず、有給ワーカーに共通した適用を検討すべき課題とした。

有給ワーカーに共通する課題としては、労働組合機能の見直し<sup>37</sup>による団体交渉制度の

<sup>36</sup> p28 のペルリの議論を参照。島田（2003）、山川（1999）も同意見である。

<sup>37</sup> 小嶋教授は、「労働組合法を越えて」（1992）の中で、憲法 28 条の予定する団体交渉権は、労働者だけでなく事業者も対象とされているという。自営業団体に広く団体交渉権を付与する可能性が検討されている。

確立や職業単位ごとの協会組織の育成<sup>38</sup>、がある。企業組合の活用<sup>39</sup>も考えられよう。積極的労働政策については、ハローワークにおける業務委託契約募集求人の取扱いの他、諏訪康雄が論ずるように、生涯を通じたキャリア保障（形成、展開）の観点から、雇用・自営の枠を超えて考えていく必要がある<sup>40</sup>。雇用・自営をまたがる生涯就業促進法といった枠組も検討に値する<sup>41</sup>。なお、自営的側面に対する資金・経営・技術上の支援は別途考える必要がある。

このように整理していくと、現時点での筆者の暫定的な考えは、島田提案に近いが、働き方を変える者への配慮から、権利・保護の内容、水準を段階的に変化させることの重要性をより強調したものである。

#### 4. ボランティア的有給労働、有給労働的ボランティアへの対応

##### (1) NPOでの働き方に対する労働政策のスタンスの明確化

NPOでの働き方については、社会的有用労働としての奨励的側面、就業者としての保護的側面、他の民間企業との公正競争の側面、それぞれを考える必要がある。奨励的側面、保護的側面、そして、公正競争の側面があるということでは「経済的従属ワーカー」と共通するが、金銭的動機が少ない、NPOの社会的役割を政策に反映する必要性など、異なった側面もある。こうした点も踏まえ、「有給労働」と「無給ボランティア」との間があいまいになっているNPOの働き方に対し、労働政策のスタンスをより明確にする必要がある。

第1に、常勤スタッフの低賃金等の低い労働条件につき、労働基準法、最低賃金法等の遵守を徹底するのか、それとも生きがい、社会貢献的色彩を重視して、例えば、設立当初

---

<sup>38</sup> 専門的職業技術・ノウハウの相互向上、協同受注その他の相互扶助などを目的としたもので、アメリカでは多く設立されている（村田、2004）。日本でも、日本SOHO協会などがある。

<sup>39</sup> 組合員となる個人が自分たち自身で職場を作り出すことを目的とした組織であり、4人以上の個人が組合員として参加する、組合員の2分の1以上が組合事業に従事する、全従業員に占める組合員の比率が3分の1以上であること等が条件となっている。

<sup>40</sup> 諏訪教授は、「キャリア権の構想をめぐる一試論」（1999）の中で、「（今後は）、長い職業人生の中では、必ず職務転換や転職・転社を経験せざるをえない事実を織り込んで、それにもかかわらず、人々の職業キャリアが中断せず発展していくためにはどうしたら良いかを模索すべし」（p57）とし、雇用政策の基礎概念の一つとして、キャリア権の確立を主張している。そして、キャリア権は、狭い意味での雇用やこれに類似した労働形態のみに限るべきではなく、小規模零細事業主なども包摂できるような労働法のあり方が求められていくのではないかと予測している。シュビオの議論も、仕事が変わっても無職になっても「職業人ステータス」を維持することがポイントであり、同趣旨である。

<sup>41</sup> 世代間対立を超えた建設的政策論議を引き起こすためには、若年者に対する良質な雇用の場の確保と高齢者雇用の両立を積極的に考えるべきで、生涯を通じた統一的な就業促進戦略が求められている。雇用対策法、能力開発促進法、高年齢者雇用安定法等をドッキングし、自営者対策も包含した政策プログラムが考えられる。

の一定期間、労働者の同意があれば、労働時間規制等を緩和するような方策を取るか、である。第2に、いわゆる有償ボランティアについては、2004年4月2日の千葉地裁判決が波紋を呼んでいる。高齢者の家事援助などの有償ボランティアは、法人税法上「請負業」に当たるとし、原告（流山ユー・アイ・ネット）の主張する「会員制の謝礼」は「報酬」と認定した。このように、実費を超えた対価を得る場合は報酬で、労働とみなすか、それとも一定限度までは謝礼としてボランティアとするか、である。NPOを一層発展させていくためには、NPOの働き方に対し、政策スタンスをより明確にし、その上で、積極的に育成、活用していくことが望ましい。

## (2)見直し試案

現時点での筆者の暫定的な考えは次の通りである。民間企業部門でもない政府部門でもないNPOの育成は大きな公益がある。したがって、有償・無償を問わず、ボランティア災害補償の充実や企業からの休職期間中における年金・医療・雇用保険等の被保険者期間の継続、自己啓発訓練の提供等の支援は望ましい。しかし、その一方で、「ボランティア的有給労働」、「有給労働的ボランティア」の増加は、民間企業等の競争条件、労働条件を引き下げる要因となりかねないとの懸念も大きく、そのような弊害を抑える方策を考えるべきである。

具体的には、「ボランティア的有給労働」に関しては、設立当初の一定期間（例えば半年）に限定し、労働者の同意があれば労働時間や最低賃金の規制を緩和する、「有給労働的ボランティア」に関しては活動経費の実費支給を超える対価は金銭や換金できるものではなく、エコマネー（地域通貨）や換金のできない時間預託制度の利用に限定する、等である。

「有償」ボランティアについては、山口浩一郎が法的地位の3つの可能性を指摘している（山口、2003）。第1は、サービスの提供が有償で対価性があると判断し、派遣労働とかパートタイム労働と似たものとして位置付ける考え方である。第2は、有償労働であるが市場的対価性はないと判断し、ボランティアとサービス提供の相手方との間での請負関係と整理し労働法規を適用しない考え方である。ボランティア団体は仲介者となる。第3は、ボランティアとしてのサービスの提供は、形の上では有償であっても、実質的には無償で対価性がなく好意の関係であって純粋の法律関係ではないという考え方である。筆者の主張は、活動経費の実費支給を超える対価を金銭もしくは換金できるもので受け取る場合は、第1の考え方、すなわち、雇用もしくは請負・業務委託と考え、そうでない場合は、「ボランティア」に分類し、第3の考え方を取る、ということになるだろうか。

## まとめ

この論考では、雇用と自営、雇用とボランティア、それぞれの中間領域が急速に拡大しつつあるのではないかと、との問題意識から、雇用と、自営、ボランティアの中間領域に焦点を当て、その多様な実態と問題点・課題を、多方面から探った。

### 1．雇用と自営の中間領域

雇用と自営の中間領域については、日本での統計データや先行調査研究から、雇用的自営の実態およびその増加する背景を整理するとともに、すでに強い問題関心が持たれている欧州における実態、政府等の取り組み状況を紹介した。

結局、既存データからは、「雇用的自営」が全般的に増加しているとの確定的なデータは得られなかった。しかし、職種別には、「雇用的自営」が多そうな職種である情報処理技術者などで、「雇人のない業主」が増加していること（国勢調査）、自営型在宅ワーカー、フランチャイズ・オーナー等では増加していること、ヒアリング調査等で、ソフトウェア業界、不動産・保険業の営業代理店、出版・広告・マスコミ等の分野で経済的従属ワーカーが多数就業していることが確認されていること、等から、日本においても「雇用的自営」ないし経済的従属ワーカー的な就業は増加していると思われる。

反面で、以下の事情から、日本においては欧米諸国と比べ「雇用的自営」労働者が相対的に少ないとも考えられる。すなわち、起業化が日本では相対的にしにくいこと、人件費負担を軽減しようとした場合、雇用差別禁止規制が強く、また被用者を対象とする社会保険の該当範囲が概ね広い欧州と比べ、日本では、パートタイマー、派遣労働者等常用フルタイマー以外の雇用労働者の利用で目的が達成されること、偽装自営となりやすい外国人労働者がいまだ少ないこと、などである。

しかし、自主性の高い働き方をしたい個人のニーズが強い一方で、1990年代以降、企業の人材戦略は大きく変化し、従来は直接雇用で対応されてきた多くの企業活動が次第にアウトソーシングされる等、「雇用的自営」が増加する様々な要因があることから今後増加することはまず間違いない。雇用労働者と自営との間に横たわる、労働・社会保障面での断続は問題で、雇用度合いが少なくなるに従い、保障レベルが段階的に低くなるような施策の展開が求められている。

### 2．雇用とボランティアの中間領域

NPOについては、他の民間・公的職場より就業形態の多様化が一層進展している。とくに、「有給労働」と「無給ボランティア」との間であいまいな働き方が増加し、適切な就業管理が求められている。すなわち、賃金等低い労働条件で働く常勤スタッフ、交通費等の実費を上回る報酬を受け取るボランティアがそれぞれ増加している。労災補償などのセーフティ・ネットも不十分であること、外部労働市場的色彩が強く、働く者の就業

インセンティブが働きにくいこと、 専門家へのニーズは高いこと等の課題を抱えている。まず、有給労働とボランティアとの間の連続性に配慮しつつ、「ボランティア的有給労働」、「有給的ボランティア」に対する労働政策のスタンスをより明確化する必要がある。その上で、適切な雇用就業管理や人材確保・育成ニーズへ支援する他、若年者等のキャリア開発、起業支援や高齢者の円滑な転職・漸進的引退など、労働政策推進のため NPO を積極的に活用していくべきであろう。

### 3 . 今後の課題

JILPT「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティ・ネットに関する研究プロジェクト」では、多様な働き方の就業実態を広く分析し、就業環境やセーフティ・ネットのあり方を具体的に政策提言することを目的としている。本研究は、その序説として、雇用と自営、雇用とボランティア、両領域での就業の広がりとそれに伴う諸課題につき、微力を省みず、開拓者の試みにあえて挑戦したものである。既存の数少ない調査研究からは就業条件等多数の問題が伺え、この就業領域について、一層掘り下げた検討の必要性を痛感している。

\* 本稿を作成するに当り、佐藤博樹東大教授（JILPT 特別研究員）、大内伸哉神戸大学教授（JILPT 特別研究員）、佐藤厚前 JILPT 主任研究員（現同志社大学教授）、池添弘邦研究員、小野晶子研究員、大木栄一前研究員（現職業能力総合大学校助教授）、小倉一哉副主任研究員、藤本隆史リサーチフェローなど JILPT「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティ・ネットに関する研究プロジェクト」チームの方々をはじめ、JILPT 内外の多くの方々から多大なご助言を頂いた。また、図表作成など笠原香織さんの協力を得た。記して感謝したい。

(参考1) 日本における「自営的雇用」

「自営的雇用」の検討は、2004年度以降の研究課題ではあるが、大雑把に整理すると、以下ようになる。

### 1. 最低保障額の低い歩合給労働者

出来高給だけの労働者及び「定額制プラス出来高給」のうち定額部分が50%未満の者は、産業計で2.4% (2002年就労条件総合調査、厚生労働省)

産業・企業規模				出来高払い制			
				計	定額制 + 出来高給	出来高給	
調	査	産	業	計	2.4	1.6	0.8
	1,000	人	以	上	1.6	1.3	0.3
	100	~	999	人	2.9	1.6	1.2
	30	~	99	人	3.1	2.0	1.1
製		造	業		0.1	0.1	0.0
卸	・	小	売	業	0.4	0.3	0.1
金	融	・	保	険	6.3	3.9	2.4
不	動	産	業		1.7	1.7	-
サ	ー	ビ	ス	業	1.2	0.7	0.5

注) 賃金の一部が出来高給の労働者の場合、定額部分が50%以上であれば「定額制」の該当する形態に、50%未満であれば「出来高払い制」の「定額制+出来高給」の形態となっている。

生命保険外交員(実働営業職員数)は、25.2万人 (2002年、生命保険文化センター調べ)

ハイヤー・タクシー運転手は、36万人 (法人タクシーのみ) (2003年3月末、全国乗用自動車連合会調べ)

### 2. 裁量労働制適用労働者

専門業務型お呼び企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者は、産業計で0.6% (2003年就労条件総合調査、厚生労働省)

(単位: %)

産業・企業規模				みなし労働時間制の適用を受ける労働者	事業場外労働のみなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	
								調
	1,000	人	以	上	8.1	6.9	1.1	0.1
	100	~	999	人	5.0	4.5	0.4	0.0
	30	~	99	人	2.7	2.6	0.1	0.0
製		造	業		5.0	3.8	1.1	0.1
卸	・	小	売	業	7.2	6.8	0.3	0.1
金	融	・	保	険	7.6	7.6	-	-
不	動	産	業		7.6	7.6	-	-
サ	ー	ビ	ス	業	3.4	2.5	0.9	0.0

### 3. 副業

副業を持っている労働者は、255.5万人(男:154.7、女:100.7) (2002年就労構造基本調査、厚生労働省)。なお、マルチプルジョブホルダー(副業従事者)は、1人の使用者との従属関係にはない、ということで、本論文では「自営的雇用」に含めている。

### 4. テレワーク

テレワークに従事している雇用労働者は、311万人(国土交通省『2002年日本のテレワーク実態調査』での週8時間以上テレワーク実施者)。

(参考2) 日本における先行調査研究

日本では、「雇用的自営」分野についての調査研究は不足している。主なものとしては、以下の6つの研究が挙げられよう。

(ア) 仁田道夫「典型的雇用と非典型的雇用」(1999年)

仁田道夫は、社会経済生産性本部が雇用促進事業団(現雇用能力開発機構)の委託を受けまとめた「新しい雇用形態の拡大と労働市場制度への影響に関する調査研究」(1999年7月取りまとめ)の中で、日本における雇用・就業者を典型的雇用、非典型雇用、自営に分け概観している。このうち、いわゆる正規労働者といわれる者を典型的雇用とし、「それほど典型的とはいえない典型的雇用」(小規模企業従業員、女子、派遣類似の者、勤務場所が変動する者、流動化された者と並んで「自営的雇用のもの」を挙げている。)と、「典型的典型的雇用」(伝統的大企業就業者)に分けている。また、自営を、自主性の低い「雇用的自営」と一般的「典型的自営」に分けている。そして、「雇用的自営」と呼ぶべき就業者に、特定の発注者に依存する就業者、建設等の民間役員、契約によって仕事をする演奏家やプロ野球選手などを、「自営的雇用」と呼ぶべき就業者に、保険外交員、タクシー運転手、登録型派遣労働者などを、それぞれ分類している。このように、非典型的雇用は広範で、パートタイマーや派遣労働者など「典型的」非典型的雇用以外にも十分目を向けるべきことを主張している。

(イ) 三和総合研究所「雇用以外の労働・就業形態に関する調査」(1998年)

三和総合研究所は、労働省委託の調査研究報告書の中で、雇用以外の7つの形態につき、文献調査、ヒアリング調査を実施し、働く人の特徴、収入等、報酬形態、発展段階(創生期、発展途上期、成熟期)など諸特性を分析している。7つとは、自営業主・家族従業者、契約労働、家内労働、テレワーク、NPO・有償ボランティア、ワーカーズコレクティブ、シルバー人材センターである。

この報告書では、旧来型とは異なる特徴を有する形態を、主収入の必要があるグループと必要のないグループに分けている。前者(収入の必要があるグループ)として、契約労働であるファイナンシャルプランナーや高付加価値の仕事を行うテレワーカー、独立系などのワーカーズコレクティブなどを挙げ、旧来型との違いとして、収入額が従来どおりの低額から高額まで幅が広がったこと、仕事に対する他者からの指揮命令が非常に弱く、労働時間についても自己裁量で仕事を進められること、仕事の評価が量的成果でなく、より質的成果に基づいてなされていること、仕事によっては社会的使命感や個人的に仕事の楽しさ等を求できること、等を指摘し、こうした形態を選択する労働者が今後増加した場合、法的環境整備が大きな問題となる可能性がある」と述べている。後者(主収入の必要のないグループ)には、契約労働者の一部、有償ボランティア、NPO・ワーカーズコレクティ

ブの一部、シルバー人材センター等が入るとし、特性として、仕事内容や労働時間に関して自己裁量権が高いこと、女性就業者が多いこと、社会的使命感や仕事の楽しさの意味合いが大きいことを指摘している。

今後の対応策としては、労働者としての保護がどこまで必要かを検討した上で、労働法の適用対象の範囲を明確に定めること、労働法制や税制や社会保障について、多様な働き方の存在を前提として、どのような働き方を選んでも、不平等な扱いや制約を受けることなく、働く機会を平等に得ることができ、同じように働き、労働者として同じように保障を受けることのできる仕組みを構築していくこと、を提言している。

(ウ)リクルート・ワークス研究所「雇用創出へのインプリケーション - 「日本型開業モデル」と個人開業の創出支援の調査研究」(2000年)

リクルート・ワークス研究所は、上記研究の中で、「雇用と自営の中間的な働き方」を取り上げ、1998年9月から99年8月までの1年間のリクルートの求人情報誌における業務委託公募広告737件の分析、出版、不動産、ソフトウェア、保険、ゲーム、アパレル、メーカー、旅行、広告の9つの業種につき、「ディペンデント・コントラクター」の活用状況のヒアリング調査、を実施した。

求人情報誌での業務委託求人のプロフィールについては、以下のようにまとめている。

大手企業の求人は少なく、多くは中堅・中小企業である。

業務契約では本来ありえないはずの、見習いの募集や、昇給・昇格、各種手当や福利厚生などが散見された。擬似雇用の問題もあるが、旧慣習をそのままに、現在の法・ルールで区分しているひずみが生じている。

最も多い業種は、サービス業で45.8%を占めた。次は建設業で31.4%。その他では、ソフトウェア、広告業、美容院、アパレル等が多い。

募集業種を中分類で見ると最も多かったのは、大工、次に営業・販売、情報処理技術者、デザイナー、広告制作と続く。

年齢については、「不問」が最も多く、31.9%を占めた。また、学歴も不問が82.2%と最も多い。

出社義務について、記載している企業は少なく7.6%であった。記載されているものは、いずれも週1回、月1回、2回、会議のみ出社で、恒常的なものではない。

報酬は業種・職種ごとに特徴が出ている。技術が必要とされる職種ほど、固定給よりも出来高制や完全歩合制など、個人に有利な報酬システムを選択できる仕組みになっているようである。

交通費の支給について、27.3%の企業が支給と記載している。

また、ヒアリング調査結果として、各業種に共通して、報酬は歩合制など成果に基づくタイプが主流であること、税・社会保険・福利厚生などは、大半が自営業者として扱

うため適用外としているが、活動経費は会社が負担していること、数日から2 - 3年まで期間の長短はあるが、プロジェクトの発生に応じて仕事を依頼する「プロジェクト型」と、企業に常駐または直行直帰で恒常的に仕事をし、契約も継続の多い「常駐型」の2つに分かれるようであること、待遇もほとんど社員と同じ扱いを受ける「雇用的」なものと、契約に定められた仕事の遂行のみする「自営的」なものに分かれること、などを指摘している。さらに、特徴的な業種について以下のようにまとめている。

【出版・広告業界】専門的スキルを要求されるこの業界では、昔からフリーランサーが多い。そのため、「ディペンデント・コントラクター」の形で社内常駐するスタッフの比率も高いようだ。

【不動産業界】不動産の営業員には昔から完全歩合給の独立自営業者が多い。会社側は各人のモチベーションの高さを評価しながらも、離職者の多さには不安を感じている様子が見ええる。

【ソフトウェア・ゲーム業界】比較的新しい業界のため、「ディペンデント・コントラクター」の活用は日常的に行われている。しかし、効率的といいながらも、優秀な確保は難しいようだ。

【保険業界】損害保険の代理店、生保の営業担当者は古くから営業者として浸透している。ここ数年は外資系の参入によって、オフィス単位のマネジメントも自営業者が行うシステムができてきた。

(エ) 日本労務研究会「契約就業者問題についての調査研究」(1998年、1999年)

日本労務研究会では、労働省委託の2つの調査報告書(1998年2月、1999年2月)の中で、通信調査、訪問調査、文献レビュー等の結果分析をしている。但し、通信調査は、委託就業者が就業している可能性が高いと考えられる業界・業種からランダムに1010社抽出し、回収は122社、そのうち「委託就業者」がいると回答した企業は27社と、プリテスト的性格の強い調査であった。訪問調査は、通信調査回答企業のうち、回答内容から契約労働者を広く活用している企業を7社抽出して実施している。また、契約就業者をめぐる議論の国際的動向、わが国における法的保護の現状、企業の人事管理を契約就業の可能性等について若干の理論的研究を行っている。山口浩一郎上智大学教授(当時)の総括では、契約就業者への法的保護として、国際基準をめぐる議論では、安全衛生の確保と労災補償、報酬の確保、社会保険、その他(団結権と団体交渉権、雇用平等、最低年齢、女性保護、労働時間その他の労働条件)が上がっていると、日本では、「と」、できれば、契約の不当破棄に対する保護も欲しい。しかし、についてはどのような形にするか慎重に検討する必要がある、のうち、労働時間・休日・休暇などはそれほど必要がないとも思われる。いずれにしても、契約労働者を独自の存在として認知する以上、すべて雇用労働者と同じに扱うのは妥当な雇用政策ではない。むしろ、これからの課題は、契約

労働者の実態にみあった法的保護が何であるかを検討していくことにある。」と結論づけている。

(オ) 鎌田耕一(現流通経済大学教授)編著「契約労働の研究 - アウトソーシングの労働問題」(2001年)

主として、建設業、運送業、製造業(とくに自動車製造、電気機械製造)、情報サービス産業、介護サービス産業、放送産業、人材派遣業、一般サービス業を対象とし、1997年には、業界団体や関係労働組合へのヒアリング、1998年には個別企業および関係者へのヒアリングを行うとともに、生産工程におけるアウトソーシング(業務請負業)を行っている企業280社に対するアンケート調査を行った。こうした調査結果を分析するとともに、契約労働に関する法規整の方向を探っている。

鎌田は委託、請負契約に基づいてユーザー企業の指示に従ってサービスを提供する人たちを「契約労働者」として、その特徴はユーザー企業のために労働者自身により行われる労働であること、その労働は、ユーザー企業への依存または従属という事実上の条件の下で行われること、上記の条件は国内法令および慣行の下における雇用関係の特徴づける条件と類似していること、対象となる労働者は、ユーザー企業と正式の雇用関係にないこと、とする。

鎌田は、アメリカ、ドイツ、イギリスの法制を紹介し、A類型(従属的自営業者型)、B類型(仲介型)、C類型(労務下請型)に分類した上で、契約労働者の法的地位、保護している労働者の範囲、保護内容等を検討している。本論文が主として対象とするA類型については、建設業における手間請け従事者や委託販売員などのヒアリング調査も踏まえ、保護の必要な領域として、報酬に関する保護、社会・労働保険の適用、仕事の継続性の保障、団体交渉、男女差別を挙げ、保護の必要性は、ユーザー企業との経済的依存性を緩和し、そのリスクをユーザー企業が適正に分散させることが可能な領域に限るべきであるとする。そして、保護の必要性が指揮命令などの使用従属関係と不可分な場合は、そうした保護規範の適用は契約労働者には適しないと思われるとし、業務内容の細部に対する指揮命令や集团的・組織的管理と結びついた懲戒、労働時間などは使用従属関係と密接に関連しており、これと結合した規範、すなわち、労働時間規制、就業規則法理などは、契約労働者の保護範囲から除くことが適切であろう、とする(p129-130)。なお、巻末の21件のヒアリング調査結果は有益である。

(カ) 日本労働研究機構「在宅ワーカーの労働者性と事業者性」(2003年9月)

在宅ワークを「情報通信機器を用いて、在宅(自宅)において、自営の形態(請負・フリーで、自分でサービスを提供して、報酬を受け取る)働き方」とらえ、実態調査(1997年日本労働研究機構調査、2002年厚生労働省調査)の分析、在宅ワーカー当事者の実感、

支援に向けた政策課題、今後の労働法制のあり方への考察など多面的な分析を行っている。

事業者性・労働者性の特質や仕事の職種内容などで在宅ワーカーをグループ分けして、「保護」と「支援」の配分を変えるべし（北浦正行（財）社会経済生産性本部社会労働部長）、

在宅ワーカーについても、自営的か非自営的かに関係なく生命・身体の安全や衛生の保護、災害補償という保障は当然に及ぼされるべきであるし、個人情報の保護などを含めた人格的利益の保護も求められることになる。さらに、脱刑罰化を図った上で、労働条件明示義務（労基法 15 条参照）を初めとする「労働契約」の規制を目的とする規定が及ぼされるべきであるし、それと関連する契約締結過程における情報提供や説明の義務を発注者に課すことも必要となるであろう（大内伸哉神戸大教授）、等の興味深い提言がなされている。

### （参考3）各国の法的判断基準

雇用、自営関係についての主要各国の法的判断基準をまとめた。

#### 1. イギリス

イギリスには、「雇用」、「自営業」に関する法的定義はない。ただし、雇用審判所（Employment Tribunal）や普通裁判所では、税法ないし雇用法の関連で、参考図表 1 のような 4 つの判断基準が広く受け入れられている（個々の適用ではかなりの裁量があるようだが）。なお、イギリス貿易産業省では、雇用上の地位（employment status）の再確立をめざし、被用者（employee）とワーカー（worker）の範囲見直しを検討中で、拡大賛成の論点、反対の論点を提示して関係者、国民から 2002 年 12 月を期限として意見を求めた。現在、寄せられた意見に基づき対応を検討中という。イギリスでの法改正に当たっての緻密な協議プロセスは大変参考となる。

参考図表-1 イギリスの裁判所が依拠する判断基準

判断基準	判断要素
Control(統御) 仕事の課題、方法、手順、スケジュールを誰が決定しているのか。	命令に従う義務、労働時間の裁量、働き方の管理
Integration(統合性) その仕事が事業にどのように統合されているか	懲戒・苦情処理手続の存在、福利厚生制度への加入資格
Economic Reality(経済的実態) 経済的リスクは誰が負うのか	報酬支払い方法、ほかの就業者を雇い入れる自由、設備機器の提供、事業への投資、税・社会保険料納付方法、病気休暇・有給休暇の適用
Mutuality of Obligation(義務の相互性): 次の仕事の提供、引き受けがお互いにあるか	就業の期間、継続性、仕事を断る権利、取引慣行

## 2. ドイツ

ドイツでも、「雇用」、「自営業」に関する一般的法的定義はない。ドイツでは、個別労働法、集団労働法、社会保険法で被雇用者の定義が異なっているという(Dr. Rolf. Wank、ドイツ・ボッフム大学教授、JILPT 主催比較労働法セミナー、2004.3)。とくに、裁判所により被雇用者の地位を判定する際に用いられる BAG(連邦最高裁判所)モデルと、社会保険料徴収のため社会保障担当当局により用いられるルールがある。

BAG モデルでは、以下の5つの基準が用いられる。

仕事場所は、契約相手の命令に依存する。

仕事の時間は、契約相手の命令に依存する。

仕事内容は、契約相手の命令に依存する。

契約相手の組織構造に組み入れられている。

契約相手の設備備品を使用する。

また、社会保険料徴収のため社会保障担当当局により用いられるルールでは、以下の5つの基準中、少なくとも3つが当てはまれば被雇用者と判定される。

社会保険料の使用者負担分を支払わなくてはならない他の被用者を雇っていない。

通常、一人の契約相手のために働く。

同じ種類の仕事が通常被用者により遂行されている。

この仕事に従事する前、被用者と同じ仕事に従事していた。

企業家的活動を示す兆候はない。

### 3. フランス

フランスでは、法の介入なしには自営業者とされるであろう幾つかの業種（記者、アーティスト、モデル、営業販売員など）に関し、その従属関係を考慮して法で従属労働者に含めている。また、労働法典 781 条第 1 項により、単一企業からの経済的従属性が非常に強いとみなされる場合、被用者と「同等視」（the assimilation to employees）される。なお、フランチャイズオーナーも、この規定から判例で従属労働者と見なされている。また、社会保障関係法における被用者の定義はかなり広く、「経済的従属ワーカー」も対象となる。

### 4. イタリア

イタリア民法では、「従属労働者」、「独立労働者」の規定がある。「従属労働者」とは、「報酬と引き替えに、自己の知的または肉体労働を、企業長に従属して、その指揮下で提供することにより、企業内で協働することを義務付けられている者」と定義され、「独立労働者」は、「対価を受けて、主として自らの労働をもって、委託者に対して従属的な拘束なしに、作業または役務を遂行することを義務付けられている者」と定義されている。判例によると、判断要素として、労働時間の拘束、事業活動に関するリスク負担の欠如、労務の性質、労務の継続性、賃金の事前決定、生産組織への組入れがあげられており、これらを総合的に考量して従属性の有無を判断するものとされている（大内伸哉「イタリアの労働と法 - 伝統と改革のハーモニー」、日本労働研究機構、2003、p19-20）。ただし、「従属労働者」、「独立労働者」の間にかかなりのグレーゾーンが存在すると言われている。なお、社会保障法、税法における従属労働の概念は労働法の場合よりも広い。

### 5. スウェーデン

スウェーデンでは、被用者概念は法文上定義がなく、裁判所が総合的に判断している。裁判所が判断する場合、次の 10 の要素を総合的に勘案している。

契約の下で仕事を遂行する個人的義務、実際の仕事の遂行、あらかじめ仕事内容が決められていないか、当事者間の関係の継続性、他人のために同程度の重要性を有する類似した仕事の遂行が抑制されているか、仕事の内容、就業時間、就業場所につき、ワーカーは依頼者/使用者の指揮統御下に入るか、依頼者/使用者が提供する機械、道具、原材料を使用することが想定されているか、ワーカーは必要な出費を補填されるか、報酬のうち、少なくとも一部は保障給として支払われているか、ワーカーの経済・社会的状況は通常の被用者と同じであるか。

他国と比べ、スウェーデンの被用者概念は最も範囲が広いとされる。すなわち、労働法の人的適用範囲は様々のカテゴリーの準被用者にも拡大しうる。従って、被用者の範囲を広げるために被用者概念を法的に定義する必要は少ないと判断されている。

（JILPT 主催比較労働法セミナー、2004.3 における Mia Roenmar 教授の説明などによる。）

## 6. アイルランド

アイルランドでは、労使により、社会対話に基づく「柔らかな規制」手法を採用している。労使および政府担当者からなる三者構成の「雇用上の地位決定グループ」が組織され、「被用者か自営業者かを判定する行動準則（Code of Practice）」（参考図表 2）を 2001 年合意作成した。法的にはあくまで自主的な枠組みだが、税・社会保険当局、主要労使はこの行動準則に基づき行動している。アイルランドでは、政府と労使等のソーシャル・パートナー間の合意形成の枠組が機能している。広範な経済社会分野を対象とした 3 年間の「政府と労使などソーシャル・パートナー間の中長期的な社会合意契約文書」が 1987 年以降繰り返されている。こうしたアイルランド特有の社会文脈の中で生まれてきた「柔らかな規制」ではあるが、大変注目すべき手法である。

参考図表 - 2 アイルランドの「被用者か自営業者かを判定する行動準則  
(Code of Practice)」(July, 2001)”

被雇用者 (Employees)	自営業者 (Self-employed)
個人は、以下にあてはまれば、通常「被雇用者」となる。	個人は、以下にあてはまれば、通常「自営業者」となる。
仕事をどのように、いつ、どこで遂行すべきかを指示する他の者の管理下にある。	彼ないし彼女自身の事業を有する。
労働だけを提供する。	経済的リスクにさらされる。すなわち、契約の下で、欠陥品を生産する、ないし低水準の仕事をする事で発生するコストを負担しなくてはならない。
定額の時間給ないし週給ないし月給を受け取る。	事業の投資・管理に対する責任を負う。
仕事を下請けできない。もし、仕事の下請けでき、下請けした者により報酬が支払われうるならば、使用者 被用者関係は単に移転されるかもしれない。	用務や課題の時間割り振りおよび遂行に対する健全な管理から利益を得る機会を有する。
仕事のために機材を提供しない。	どんな仕事を、いつ、どこですか、そして彼ないし彼女が個人的にするかどうかについて制御権を有する。
仕事関係の小道具以外の設備機器を提供しない。但し、全ての状況を勘案すれば、道具機器の提供は、雇用関係が適当との結論に重要な影響を与えないかもしれない。	引き受けた仕事を果たすため、彼ないし彼女の条件でほかの人を雇う自由がある。
仕事を遂行するにあたって個人的な経済的リスクにさらされない。	一時に一人(一つ)以上の者(組織)に同じサービスを提供できる。

事業への投資と管理の責任を負わない。	仕事のために機材を提供する。
用務の時間割り振りまたは用務から生ずる課題遂行の健全な管理から利益を得る機会を有しない。	仕事に関係する小道具以上の設備機器を提供する。但し、全ての状況を勘案すれば、道具機器の提供は、自営業主との判断指標とはならないかもしれない。
一定の時間決め、週決めないし月決めで働く。	材料、資料などが保管されている定まった事業所を有する。
一人の人ないし一つの事業のために働く。必要最低限の生活および(ないし)通勤をカバーする費用支払いを受け取る。	仕事のための費用を見積もり、合意して価格を決める。 彼ないし彼女の保証担保を提供する。
超過勤務に対し給与ないし代休への権利を有する。	仕事上の義務の履行にあたり、就業時間を管理している。

(資料出所) Programme for Prosperity and Fairness, Employment Status Group: Code of practice for determining employment or self-employment status of individuals ( July 2001).

アイルランドにおいて、被雇用者が自営業者かは、次のことに影響を与える。

税、社会保険料の徴収。

多くの社会保障給付（失業給付、障害者給付など）

雇用法上の権利（労働時間、休日、母性・両親休暇、不公正解雇からの保護など）

仕事に関わる公的責任（Public liability in respect of the work done）

## 7. アメリカ

労働者は被雇用者であるか否かを決定する判断規準として、アメリカには、 コモンローテスト<sup>42</sup>(参考図表 3)、 経済的実態テスト(参考図表 4)、 混成テスト(コモンローテストと経済的実態テストの要素を組み合わせたもの)の3つがあり、法律により裁判所が依拠する基準が異なっている(参考図表 5)。以下の3つの表は、Charles J.Muhl, “What is an employee? The Answer depends on the Federal Law”, Monthly Labor Review, January 2002 から引用した。

<sup>42</sup> 「サーバント」が行った不法行為を「マスター」に帰責させることを目的として裁判官が生み出したもので、他人の行動に関しコントロールする権限のない者は責任を負わされるべきではない、との法理に基づいている（鎌田、2001、p 45）。

参考図表 - 3 コモンローテストでワーカーの地位決定に使われる要素

要素	以下に相当すれば被用者	以下に相当すれば独立契約者
Right to control (統御実権)	使用者は、仕事の詳細を統御する。	ワーカーは、仕事の詳細を統御する。
Type of business (仕事の種類)	ワーカーは、使用者とは別個の事業や職業に従事しない。	ワーカーは、使用者の業務とは異なる業務で働く。
Supervision (指揮管理)	使用者は、ワーカーを指揮監督する。	仕事は監督なしで行われる。
Skill level (技能水準)	技能水準は高度ないし特異なものでもよい。	技能水準は高度ないし特殊ないし相当の訓練を要する。
Tools and materials (道具・機材)	使用者は、手段、道具、職場配置を提供する。	ワーカーは、職場の手段、道具を提供し、使用者以外の場所で働く。
Continuing relationship (継続的關係)	ワーカーは、長時間の継続的な期間雇用される。	ワーカーは限られた時間、特別のプロジェクトのために働く。
Method of payment (支払い能力)	ワーカーは、時間決めないし他の給与決定計算期間で給与が支給される。	ワーカーはプロジェクトにより報酬が支払われる。
Integration (統合性)	仕事は使用者による標準の事業の一部である。	仕事は、使用者の通常の業務の一部ではない。
Intent (意図)	使用者とワーカーは使用者-被用者関係を構築するつもりである。	使用者とワーカーは使用者-被用者関係を構築するつもりはない。
Employment by more than one firm (経済的従属性)	ワーカーは、一人の使用者にだけ役務を提供する。	ワーカーは1つ以上の事業体に役務を提供する。

参考図表 - 4 経済的実態テストでワーカーの地位決定に使われる要素

要素	以下に相当すれば被用者	以下に相当すれば独立契約者
Integration (統合性)	ワーカーは、使用者の標準業務の一部となる役務を提供する。	ワーカーは使用者の通常の業務以外の役務を提供する。
Investment in facilities (設備機器投資)	ワーカーは、仕事関係の設備機器に投資しない。	ワーカーは、仕事関係の設備機器にかなりの投資をする。
Right to control (統御実権)	経営者は、仕事に対する一定の種類・程度の管理権を有する。	管理者はワーカーの仕事のプロセスを統御する権利を有しない。
Risk (リスク)	ワーカーは、収益ないし損失をもたらす機会を有しない。	ワーカーは、利潤を得る、ないし仕事から損失をこうむることは無い。
Skill (技能)	仕事は、特別なまたは特異な技能ないし判断を要求されない。	仕事は、特別の技能ないし判断力ないし進取の才を要する。
Continuing relationship (継続的關係)	仕事は、事業と恒常的ないし長期的な関係を有する。	仕事上の関係は1つのプロジェクト又は、限られた期間のみである。

参考図表 - 5 労働者が被雇用者であるか否かを決定する判断基準

判断基準	説明	裁判所により各判断基準が適用される法律
コモンローテスト (内国徴税庁 (IRS) で使われる)	事業主が作業過程を統御する実権を有していれば雇用関係は存在する。その場合、状況と特殊要因の全体を評価して決められる。	Federal Insurance Contributions Act (連邦保険徴収法) Federal Unemployment Tax Act (連邦失業税法) Income tax withholding (所得税の源泉徴収) Employee Retirement Income Security Act (ERISA, 被用者退職所得保障法) National Labour Relations Act (全国労働関係法) Immigration Reform and Control Act (IRS test) (移民改善統制法)
経済的実態テスト	個人が継続的に1事業に経済的に依存関係があるならば雇用関係は存在する。	Fair Labor Atandards Act (公正労働基準法) Title (公民権法 第7章) Age Discrimination in Employment Act (雇用における年齢差別禁止法) Americans with Disabilities Act (障害のあるアメリカ人法) Family and Medical Leave Act (likely to apply) (家族医療休暇法、多分適用される)
混成テスト	雇用関係の有無はコモンローテスト及び経済的実態テストで使われる要素をともに評価して判断される。	Title (公民権法第7章) Age Discrimination in Employment Act (雇用における年齢差別禁止法) Americans with Disabilities Act (障害のあるアメリカ人法)

(参考文献 - 本論文執筆にあたり、特に参考にしたものを で表示した。)

## 1. 問題意識

仁田道夫「典型的雇用と非典型的雇用」(1999年、社会経済生産性本部、  
『新しい雇用形態の拡大と労働市場制度への影響に関する調査研究』所収)  
野川忍・野田進・和田肇『働き方の知恵』、有斐閣選書、1999

## 2. 第1章のうち、就業形態の多様化、特に「雇用的自営」、「自営的雇用」の実態

経済産業省『フランチャイズ・チェーン事業経営実態調査報告書』、2002.10  
国民生活金融公庫総合研究所『自己雇用者に関する実態調査』(2002年8月)  
三和総合研究所『雇用以外の労働・就業形態に関する調査』(1998年)  
日本労働研究機構『在宅ワーカーの労働者性と事業者性』(2003年9月)  
日本労働研究機構『非典型雇用労働者の多様な就業実態 - 「就業形態の多様化に  
関する総合実態調査」等による実証分析』2003年7月  
日本労務研究会『契約就業者問題についての調査研究』(1998年、1999年)  
日本フランチャイズ・チェーン協会『JFA フランチャイズ・チェーン統計調査』、  
2003.12  
リクルート・ワークス研究所『雇用創出へのインプリケーション  
- 「日本型開業モデル」と個人開業の創出支援の調査研究』(2000年)  
大沢真知子、スーザン・ハウズマン編『働き方の未来 - 非典型労働の日米欧比較』、  
日本労働研究機構、2003  
鎌田耕一(現流通経済大学教授)編著『契約労働の研究 - アウトソーシングの労働  
問題』(2001年)  
清野学「自己雇用者の意識と働き方 - 就労の視点からみた自営業者の姿 - 」、  
国民生活金融公庫調査月報 No554, 2003.4  
玄田有史・神林龍「自営業減少と創業支援策」、猪木・大竹編『雇用政策の経済分析』、  
東京大学出版会、2001.7  
村田弘美「ディペンダントコントラクター」『Works No37』(1999.12-2000.1)  
同「フリーランサー・業務委託など個人請負の働き方とマッチングシステム」、  
日本労働研究雑誌 No526, May2004

European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions,  
"Employment Status and Working Conditions", 2002

OECD, 2000年版 Employment Outlook, Ch5-The Partial Renaissance of Self-employment  
Pedersini, Roberto., "Economically dependent workers - employment law and industrial

relations”, European industrial relations observatory on-line, 2002.5、

これは EU 全体の総括論文だが、前提となった各国報告も参考になる。

(<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/05/study/tn0205101s.html>)

### 3. 第 2 章のうち、雇用・自営関係をあいまいにする経済社会的背景

経済産業省『人材ニーズ調査(中間報告)』（2003年7月）

日本経営者団体連盟（2002年の組織統合後は、日本経済団体連合会）『新時代の日本の経営：挑戦すべき方向とその具体策』、1995年

今野浩一郎・佐藤博樹『人事管理入門』、日本経済新聞社、2002

岩田克彦・藤本隆史「非典型雇用労働者の多様な就業実態 - 就業形態の多様化調査平成6年、11年個人調査の比較など -」（日本労働研究機構『非典型雇用労働者の多様な就業実態』、2003）

井上徹二（阪南大学流通学部教授）・古川景一（弁護士）「消費税と労働法 - 『労働者』と『請負的就労者』をめぐる検討」、労働法律旬報 No1500,2001.3.25）。

門倉貴史『日本アングラマネーの全貌 - 地下経済の隠し総資産』、講談社+ 新書、2003

佐藤厚「企業レベルの労働のフレキシビリティ」、労働政策レポート No4、日本労働研究機構、2003

佐藤博樹『働き方の多様化とその選択 - 誰のための多様化か』、佐藤博樹編著「変わる働き方とキャリア・デザイン」、勁草書房、2004

同「企業の人材活用の変化・影響と労働組合の対応」、『多様な就業形態の組み合わせと労使関係に関する調査研究報告書』、日本労働研究機構・連合総合生活開発研究所、2001

同『Works No.34 自営業の復権』（1999年6月発行）リクルート

田中弘『時価会計不況』、新潮新書、2003

ダニエル・ピンク『フリー・エージェント社会の到来』、ダイヤモンド社、2002

中馬宏之「仕事の情報化が引き起こす製品、業務、人材のモジュール化」、『Works』、Aug-Sep,2003、リクルートワークス研究所

中馬宏之・樋口美雄「経済環境の変化と長期雇用システム」、『日本の雇用システムと労働市場』、1995

樋口美雄『人事経済学』、生産性出版、2001

同『雇用と失業の経済学』、日本経済新聞社、2001

森建資「雇用関係の変化をどのようにとらえるか」、社会政策学会誌第9号、2003

リクルートムック・アントレ編集『独立事典 03 04』、リクルート社、2003.8

Atkinson,J.,”Flexibility, Unsertainty,and Manpower Management, Report No89,  
Institute of Manpower Studies, 1985

Kalleberg,A,L., “Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century”,  
British Journal of Industrial Relations 39:4 December 2001

#### 4. 第2章のうち、法的側面関係

労働省労働基準局監督課編 『今後の労働契約等法制のあり方について - 労働基準法研究会報告』、日本労働研究機構、1993

厚生労働省在宅労働問題研究会 『在宅労働問題研究会報告』、2000.3

『欧米における在宅ワークの実態と日本への示唆』、労働政策研究報告書 No5、労働政策研究研修機構、2004（近刊）

「特集雇用関係の範囲（労働者性） - 働く人の保護はどこまで及ぶか」、  
大原社会問題研究所雑誌 545号、2004年4月

池添弘邦「社会法における労働者の概念 - 法律・裁判例・学説と法政策構想への試論 - 」、JILPT Discussion Paper Series、近刊

同 『イタリアの労働と法 - 伝統と改革のハーモニー』、日本労働研究機構、2003

同 『労働法と消費者契約』、ジュリスト 1200号、2001

小宮文人 『イギリス労働法』、2001、信山社

橋本陽子「労働法・社会保険法の適用対象者(1),(2),(3),(4・完)」、  
法学協会雑誌 119巻4号(2002),120巻8,10,11号(2003)

Burchell, B., Deakin,S., and Honey,S., “The Employment Status of Individuals in Non-Standard Employment”, Department of Trade and Industry, U.K. 1999.3  
Department of Trade and Industry, U.K. “Discussion Document on Employment Status In Relation To Statutory Employment Rights”,2002.7

ILO 91<sup>st</sup> Session, Report , “The scope of the employment relationship”, 2003

JILPT,”The 7<sup>th</sup> Comparative Labour Law Seminar”（2004年3月東京開催）提出  
各国研究者論文

Barnard ,Catherine（イギリス）、Dau-Schmidt ,Kenneth（アメリカ）、

Del Conte,Maurizio（イタリア）、Lokiec ,Pascal（フランス）、

Roemar ,Mia（スウェーデン）、Tham ,Joo-Cheong（オーストラリア）、

Wank ,Rolf（ドイツ）

Muhl,C. J. “What is an employee? The Answer depends on the Federal Law”,  
Monthly Labor Review, January 2002

Pedersini, Roberto., “Economically dependent workers – employment law and industrial relations”, European industrial relations observatory on-line, 2002.5

(<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/05/study/tn0205101s.html>)

Perulli, Adalberto., Economically dependent/ quasi-subordinate(parasubordinate)

Employment - legal, social and economic aspects, the European Commission,2003

( [http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/labour\\_law/docs/parasubordination\\_report\\_en.pdf](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/parasubordination_report_en.pdf) )

Yamakawa ,Ryuichi, ”New Wine in Old Bottles? : Employee/ Independent Contractor Distinction Under Japanese Labor Law”, Comparative Labor Law &Policy Journal Vol21,No1,Fall1999

## 5 . NPO スタッフ、ボランティアの就業実態

経済産業研究所 『2003 年 NPO 法人活動実態調査』 (2003 年 9 月)

厚生労働省 『雇用創出企画会議第 1 次報告書』、2003.5

第一総合研究所 『働く場としての NPO - 民間非営利組織 (NPO) の活動と労働行政に関する調査研究報告』 (1998 年 7 月)

日本アプライドリサーチ研究所 『中小企業組合法制の課題に関する調査研究』、2003.3 (平成 13 年度中小企業庁委託調査)

「特集 NPO と労働」、日本労働研究雑誌 No515、2003 年 6 月、政策研究研修機構

「特集 NPO と行政の労働」、都市問題研究第 55 巻 10 号、2003 年 10 月

山内直人編・日本 NPO 学会 NPO 労働市場研究会 『日本の NPO 労働市場』 (2002/9)

小野晶子 「有給職員とボランティア - その働き方の多様性と処遇制度」 mimeo

中田喜文・宮本大 「日本における NPO と雇用 - 現状と課題」 (季刊家計経済研究、2004 年冬号)

濱口桂一郎 「EU の地域雇用創出政策と第 3 のシステム (ソーシャル・エコノミー)」、月刊自治研、2003.3

本間正明、金子郁容、山内直人、大沢真知子、玄田有史 『コミュニティビジネスの時代 - NPO が変える産業、社会、そして個人』、岩波書店、2003

レスター・M. サラモン、山内直人訳 『NPO 最前線』、岩波書店、1999

Anheier, H.K., Hollerweger, E., Badelt, C., and Kendall, J. “Work in the Non-Profit Sector : Forms, Patterns and methodologies” , ILO ,2003

Campbell, M., The Third System Employment and Local Development –Vol1-Synthesis Report, Policy Research institute, Leeds Metropolitan University, 1999

## 6. 望まれる政策対応

伊藤博義編『福祉労働の法 Q&A』、有斐閣選書、2002

大内伸哉「今後の労働保護法制のあり方についての一考察 - 自営的在宅ワークをめぐる法律問題の分析を通じて - 」、日本労働研究機構『在宅ワーカーの労働者性と事業者性』（2003年9月）所収

鎌田耕一（現流通経済大学教授）編著『契約労働の研究 - アウトソーシングの労働問題』（2001年）

北浦正行「在宅ワークの支援に関する政策の現状と課題」、日本労働研究機構『在宅ワーカーの労働者性と事業者性』（2003年9月）所収

小嶋典明「労組法を超えて」、日本労働研究雑誌 N0391,1992/7

島田陽一「雇用類似の労務供給契約と労働法に関する覚書」、『新時代の労働契約法理論 - 下井隆史先生古希記念 - 』、信山社、2003

同「労働形態の多様化と労働法」、法律時報、2003.5

同「雇用関係類似の労務供給契約と労働法」、労働法律旬報、2002.9.25

下井隆史『労働契約法の理論』、有斐閣 1985

諏訪康雄「キャリア権の構想をめぐる一試論」、日本労働研究雑誌 No468, 1999.7,  
日本労働研究機構

西谷敏「労基法上の労働者と使用者」、沼田稲次郎編『シンポジウム労働者保護法』（1984年、青林書院）

濱口桂一郎「EU 労働法思想の転換 - アラン・シュピオ『雇用を超えて』を中心として」、季刊労働法 197,2001

柳屋孝安「雇用関係法における労働者性判断と当事者意思」

山口浩一郎「NPO 活動のための法的環境整備」、日本労働研究雑誌 No515, 2003/6

MISSOC (Mutual Information System on Social Protection in the EU Member States and the EEA)

Perulli, Adalberto., "Economically dependent/ quasi-subordinate(parasubordinate)

Employment -legal, social and economic aspects", the European Commission,2003

( [http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/labour\\_law/docs/parasubordination\\_report\\_en.pdf](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/parasubordination_report_en.pdf) )

Supio,Alain., "Beyond Employment" ( フランス語版は 1999 年、英語版は 2001 年 )